



Informez-vous librement, téléchargez
l'application SUD Orano Recyclage



SOLIDAIRES - UNITAIRES - DEMOCRATIQUES



19 novembre 2025

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le 18 novembre, la Direction a présenté son bilan intermédiaire 2025 sur l'égalité professionnelle aux bornes d'Orano Recyclage La Hague, **avec un ordre du jour constitué exclusivement de questions SUD**. **Comme le rappelle notre couverture satirique, certaines pratiques managériales méritent d'être éclairées.** Autour de la table : 3 RH, 1 CFDT et 3 SUD.

Recrutements : En 2025 : 74 % d'hommes et 26 % de femmes. En 2013, la répartition était de 83 % d'hommes et 17 % de femmes.

Ambassadeurs : À date, il y a 83 ambassadeurs dont 24 femmes (29 %). **Objectif de la Direction : 50 % d'ici 2027.**

Cooptation : 11 primes versées sur La Hague à date dont 2 majorées (recrutement d'une femme sur un métier technique).

Rattrapage salarial 2025 :

- **44 mesures d'égalité professionnelle** : 37 femmes (dont 6 cadres) ayant une ancienneté moyenne de 12 ans et 7 hommes (dont 4 cadres) ayant une ancienneté moyenne de 16 ans.
- **AI moyenne de 3,2 %** versée sur la paie d'octobre avec rétroactivité au 1^{er} janvier

Comme chaque année, SUD a demandé que le salaire de base, la classification et l'ancienneté soient communiqués pour chaque salarié bénéficiant d'une mesure d'égalité professionnelle, afin que chacun puisse réellement se situer. **Sans ces éléments, il est difficile d'écartier l'hypothèse que des situations similaires ou plus décrochées n'aient pas été rattrapées.**

Mal à l'aise, la Direction a de nouveau refusé cette transparence et renvoie à la future directive européenne sur la transparence des salaires.

Salariés sous les SMH : **SUD a rappelé que 13 salariés dont 10 femmes étaient sous les SMH 2024** (Salaires Minima Hiérarchiques de la métallurgie). Nous avons demandé si ces 13 personnes, parmi les plus décrochées, figuraient parmi les 44 bénéficiaires des mesures d'égalité professionnelle. **Symbolique révélateur : la Direction n'a pas su répondre.**

Formation : La Direction a évoqué les formations « Harcèlement sexuel et agissements sexistes », « QVT et prévention RPS » et « Comment recruter sans discriminer ? ». **Leur mise en place étant très récente**, SUD suivra avec attention leur déploiement et surtout leur maintien dans le temps, d'autant que nous avons largement mis en lumière ces sujets ces derniers mois alors que la Direction restait inerte.

Conciliation vie pro / vie perso : Seulement 8 entretiens de départ/retour de congés liés à la parentalité. **La Direction a admis la lacune.**

SUD a demandé des explications sur les 10 places de crèche Pim Pam Pomme désormais réservées à Orano Projets, alors même qu'Orano Recyclage avait abandonné cette pratique depuis des années. Nous avons rappelé qu'Orano Recyclage La Hague est le plus gros établissement du Groupe, le plus jeune et que des salariés postés sont encore contraints de se relayer sur les parkings pour garder leur enfant en bas âge. Quelle honte pour notre établissement ! **#oneorano-oneteam**

La Direction a répliqué : « **Peut-être qu'eux ils n'ont pas de salle de sport ?** ». SUD est resté calme en soulignant que nous ne sommes nullement opposés à une salle de sport si elle est financée intégralement par la Direction (ce qui n'est pas le cas).

Utiliser cet argument pour justifier l'absence de places en crèche est totalement hors-sujet et montre surtout un projet site qui peine à hiérarchiser ses priorités.

- Temps partiel 80 % en 5x8 : **7 femmes et 1 homme.**
- **102 salariés postés ont bénéficié des 300 € d'abondement CESU de l'employeur**, étendus ensuite à l'ensemble des salariés suite à une proposition SUD qui en avait souligné le caractère discriminant.

- SUD a demandé des chiffres sur le télétravail renforcé pour les salariées enceintes et sur les aménagements possibles pour les postées. **La Direction a reconnu qu'aucun suivi n'était assuré.**
- Une nouvelle plaquette parentalité est enfin en approche. **SUD la réclame depuis deux ans.**
- Enfin, **SUD rappelle que les députés ont approuvé le 12 novembre un « congé supplémentaire de naissance », en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026**, offrant aux parents deux mois de congé supplémentaires après une naissance ou une adoption. Ce congé est cumulable avec le congé maternité et paternité puisqu'il vient en complément.

SUD propose qu'Orano maintienne 100 % du salaire pendant le nouveau congé de naissance.

L'indemnisation nationale ne couvrira que 70 % (premier mois) puis 60 % (le second) du salaire net. Sans compensation, beaucoup de parents renonceront ou limiteront leur congé pour des raisons financières. **Garantir le maintien intégral du salaire permettrait de ne pas aggraver les inégalités et d'encourager aussi les pères à prendre ce congé.**

- **204 femmes et 411 hommes, soit 615 salariés, ont utilisé les RTT sécables.** Malgré cela, la Direction refuse toujours notre demande d'étendre à 3 RTT sécables pour les salariés HN, comme c'est déjà le cas pour les postés. En négociation, elle a même indiqué que les HN n'avaient qu'à choisir l'Horaire Variable.

MANHAGUEUR

Le magazine des managers sans filtre

INÉGALITÉ PRO

Comment détourner le budget d'égalité pro en restant discret ? 

REX CONVERGENCE

Ils m'ont parlé des soucis de sous-effectif et de formation, je leur ai répondu que je n'en avais rien à battre ! 

OPTEAM 26

Comment faire assumer son projet de salle de sport par le CSE ? 

+ 75 PAGES

De publicités pour de très grosses voitures qui feront de vous le roi du futur parking à étages ! 



PARENTALITÉ

Installer des tables à langer sur les parkings pour ne pas financer une crèche ! 

MOBILITÉ

Vendre un parcours de carrière fictif à un salarié bloqué 

DÉBAT

Doit-on retenir des heures sur OPALE lors d'une contamination ? 

Par le syndicat SUD OR

POLITIQUE RH

Calibrer sa politique sociale sur les aides publiques 