



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



Le 12 décembre 2025

SUD ÉCRIT LA FEUILLE DE ROUTE DES SALARIÉS !

Le syndicat SUD Orano Recyclage reste concentré sur les instances et les négociations en cours.

Avenant n°3 CONVERGENCE - SUD SIGNE : Plusieurs propositions de SUD ont été retenues.

- Que les Référents d'Equipe (RE) des pôles mutualisés soient éligibles à une Augmentation Individuelle (AI) au titre de la promotion/mobilité lors de leur prise de fonction. **ACCEPTÉE**
- Prolongation de la prime collective des pôles mutualisés (jusqu'à 500 €). **ACCEPTÉE**. Prolongation jusqu'au 30 juin 2026. **Cette prolongation permet une distribution financière globale bien plus importante qu'un passage aux primes polyvalence/expertise au 1^{er} janvier 2026.**
SUD a entendu les salariés éligibles aux primes de polyvalence et/ou expertise souhaitant que la prolongation n'aille pas au delà du 30 juin dans un premier temps. Un point d'étape par pôle sera réalisé avant la fin du 1^{er} semestre.
- Neutralisation de l'AE récup Pu sur le secteur LABO FLUX jusqu'à sa remise en place effective. **ACCEPTÉE**. Les salariés auront ensuite un an pour passer l'AE et ainsi maintenir leur niveau de prime polyvalence **qui va mécaniquement augmenter dès le 1^{er} janvier 2026** (la cible d'AE passe de 7 à 6). **SUD n'entendait pas lâcher ce sujet.**
- Engagement que les salariés LABO FLUX soient enfin éligibles à la prime d'expertise via un nouveau référentiel au 1^{er} janvier 2026 (il leur était impossible de passer niveau 4 faute de nouveau référentiel). **ACCEPTÉE** (enfin !).

SUD signe cet avenant n°3.

Point intéressement 2nd semestre : Vous êtes nombreux à nous demander une projection sur l'intéressement.

Vitrification : Le jalon « intermédiaire 1 » est atteint (405 CSD-V sur le semestre), ce qui active une redistribution de 2,3 % semestriels minimum via la signature de l'avenant (maximum à 2,5%).

Cisaillage : L'objectif des 1130 tonnes est atteint, déclenchant :

- 1 % annuel en surperformance (soit l'équivalent de 2 % semestriels).
- 2,5 % semestriels via la clause de rattrapage sur l'objectif annuel.

À titre indicatif, le tonnage au-delà des 1130 tonnes n'a pas d'impact sur l'intéressement.

Performance : Maintenance préventive à 1 % semestriel.

Sécurité : Indicateurs MIF manutention incendie consignation modulés par le nombre d'accidents avec arrêt liés aux déplacements à 1 % semestriel.

L'intéressement du 2nd semestre s'établirait (hypothétique à date) ainsi à 6.8 % semestriels auxquels s'ajoutent 1 % annuel au titre du critère de surperformance, soit un équivalent de 8,80 % semestriels.

Voici un ordre de grandeur de combien cela représenterait (versement en février hors abondement*) :

- Un salarié avec une rémunération de 34.000 € brut/an toucherait environ **1 750 € net** (si présence toute l'année 2025)
- Un salarié avec une rémunération de 46.000 € brut/an toucherait environ **2 050 € net** (si présence toute l'année 2025)
- Un salarié avec une rémunération de 53.000 € brut/an toucherait environ **2 175 € net** (si présence toute l'année 2025)

*En cas de placement sur le PEG ou le PERCOL : 300 € d'abondement pérenne + 500 € sous réserve de la production en 2025 de 12.000 tonnes de conversion et de 100 tonnes de MOX.

SUD avait obtenu le retour de l'abondement en 2024 via un mouvement social. Nous restons toutefois fermement opposés à toute conditionnalité liée à des objectifs de production qui pèsent déjà sur l'intéressement des salariés.

Accord relatif à l'attractivité, à l'emploi et les compétences : Là encore, plusieurs avancées obtenues par SUD.

Biseau : SUD a revendiqué l'intégration des primes polyvalence/expertise/compétence/polycompétences dans le calcul du biseau. **ACCEPTÉE PARTIELLEMENT.**

Elle limite cette avancée aux seuls salariés ayant au moins 15 ans d'ancienneté.

Voici le récapitulatif des impacts selon les profils :

Tableau de synthèse de l'impact d'une mobilité sur les primes polyvalence / expertise / compétence / polycompétences		
Profil de salariés	Poste d'accueil éligible aux primes polyvalence / expertise / compétence / polycompétences	Poste d'accueil non éligible aux primes polyvalence / expertise / compétence / polycompétences
Moins de 50 ans et moins de 15 ans d'ancienneté	Pas de biseau Pas d'intégration dans le salaire de base	Pas de biseau Pas d'intégration dans le salaire de base
50 ans et plus sans condition d'ancienneté	60 % des primes intégrés au salaire de base	60 % des primes intégrés au salaire de base
Moins de 50 ans avec au moins 15 ans d'ancienneté	Petit Biseau sur 18 mois (3 mois à 100%, 3 mois à 75%, 3 mois à 50%, 9 mois à 25%)	Primes prises en compte dans le calcul du Grand Biseau (tableau dégressif sur 4 ans en fonction de l'ancienneté)

Cette avancée portée par SUD est loin d'être symbolique.

Exemple : Un salarié de 40 ans avec 15 ans d'ancienneté percevant 160 € de primes polyvalence/expertise verrait, lors d'une mobilité vers un poste non éligible à ces primes, son Grand Biseau augmenter de **3 787 €**, soit **78,90 € supplémentaires chaque mois pendant 4 ans en prenant l'option « uniforme »**.

Une mesure qui rend le changement de poste nettement moins pénalisant financièrement grâce à l'action de SUD.

Alternants : Attribution des congés horaires postés pour tous les alternants sans proratisation. Un combat juridique de longue haleine porté par SUD. **ACCEPTÉE**

Congé Parental d'Éducation en 3x8 et 5x8 : Possibilité de prendre un temps partiel à 90 %, moins impactant qu'un 80% qui demeurerait le seul choix possible pour ces régimes de travail. **ACCEPTÉE** (SUD défendait cette option depuis des années.)

SUD rappelle que dans le cadre d'un Congé Parental d'Education, **l'employeur ne peut refuser ni un passage à temps plein ni un passage à temps partiel**, dès lors que le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté. La seule contrainte légale porte sur un minimum de 16 heures hebdomadaires.

Au sein de notre établissement, un salarié en 5x8 qui demanderait un temps partiel inférieur à 80 % **serait automatiquement basculé sur un autre régime de travail durant cette période.**

Abondement CESU : Abondement de 300 € étendu à tous les salariés ayant un enfant de moins de 3 ans, **quel que soit le régime de travail. ACCEPTÉE.** SUD avait démontré juridiquement la discrimination subie par les salariés en HN.

Cohésion : Accès au budget cohésion pour tous les services, tous régimes, avec une revalorisation proposée à 30 €. **ACCEPTÉE**

Durée de l'Accord : À durée indéterminée. **ACCEPTÉE**

Journée DG3 : SUD a demandé la réintroduction et l'encadrement de la journée DG3, oubliée dans l'accord. **ACCEPTÉE**

Au-delà des avancées que nous avons obtenues en négociant avec ténacité, nous notons :

RTT sécables : Refus persistant d'aligner les RTT sécables des HN (2) sur ceux des postés (3). La Direction renvoie systématiquement vers le régime Horaire Variable. **REFUSÉE**

Parcours syndical : SUD s'est opposé à l'idée de valoriser un « parcours syndical ». La Direction a lourdement insisté sur sa volonté « **d'aider à constituer des listes électorales** ». Au final l'accord ne retient qu'une formation pour 5 représentants par organisation. Pour SUD ce chapitre n'avait pas sa place dans ce texte. **REFUSÉE**

Bureaux travaux : SUD s'est aligné sur les propositions de la CFDT. Bien que non avertis en amont de leur conflit initial, nous avons soutenu les propositions **dans l'intérêt des RDAT et des consignataires.**

Métiers liés à la ventilation : La Direction a refusé toute valorisation malgré les enjeux techniques/de compétences essentiels à notre établissement. **REFUSÉE**

Tutorat : La Direction a maintenu une ligne rouge très claire consistant à ne pas valoriser le tutorat ni le compagnonnage. **REFUSÉE**

LE POIDS DES MOTS. LE CHOC DES IMAGES

Comité de Groupe de décembre : Alors que SUD a échangé avec le Directeur Général en Comité de Groupe, nous avons exprimé notre incompréhension face au refus d'Orano d'investir rapidement dans la filière URE (Uranium de Retraitement Enrichi). La Direction Générale nous renvoie vers la phase 2 de l'Aval Du Futur (2050 ?) et nous rappellent que « Les médias reprennent ce qu'ils veulent ! » quand on indique qu'EDF a pointé du doigt Orano...

Fermer le cycle du combustible est un enjeu industriel majeur. Retarder ces investissements revient à laisser perdurer une situation exploitée par les opposants au nucléaire, au détriment de toute la filière.

Orano doit engager les moyens nécessaires pour assurer en France la phase de conversion de l'URT (Uranium de Retraitement) et se recentrer pleinement sur son cœur de métier, **le cycle du combustible**.

À l'inverse, les discours récurrents sur un développement dans les batteries interrogent. SUD n'y voit ni une priorité industrielle ni une réponse aux enjeux actuels du nucléaire.

SUD Orano Recyclage est résolument pro-nucléaire. Nous échangeons régulièrement avec l'APE et les ministères concernés.

Nous ne pouvons accepter que des choix d'investissement discutables fragilisent l'image de la filière et alimentent les critiques extérieures.

SUD appelle la Direction Générale à agir concrètement pour la filière nucléaire avec une vision cohérente et de long terme.

**C'EST PAS MOI
C'EST LES MÉDIAS
C'EST TROP INJUSTE**



INVESTIR POUR RECONSTRUIRE LE DIALOGUE SOCIAL



Ressources Humaines :

La Direction Générale est longuement revenue sur la diffusion de données RH.

Elle a indiqué avoir perdu l'intégralité du dossier RH concerné.

SUD a rappelé que nous engagerions des actions au tribunal sur la base des documents constatés par huissier, ainsi que de tout élément factuel utile à la défense des salariés.

Nos actions sont tournées vers la Direction.

Comme le démontrent nos premières pages, nous restons concentrés sur les négociations et les enjeux de l'établissement.

SUD appelle la Direction à se recentrer sur une révision sérieuse de son projet de site et de ses méthodes.

De très nombreux services sont en souffrance : Maintenance, Radioprotection, Laboratoires, Production.

Emploi Formation : En Commission Emploi Formation, RH a présenté les priorités pour 2026 sur le plan de formation :

- La sécurisation et le développement des compétences clés.
- L'accompagnement de la transformation managériale.
- Le développement de la dynamique de « Social Learning ».

Le parcours d'accueil des nouveaux embauchés va également évoluer.

RH a également présenté le bilan de la campagne alternance 2025 :

Aux bornes de La Hague, les 107 offres planifiées ont été pourvues et réparties de la manière suivante :

- 39 niveau BAC
- 16 niveau BAC +2
- 27 niveau BAC +3
- 25 niveau BAC +5

La répartition par sexe est de 42 femmes et 65 hommes.

FUITE DE DONNÉES RH AUSSI CONTINUE DE TRAVAILLER



Contactez-nous au **06.03.17.05.15** ou au **06.75.38.74.79** ou via **sud.anc.lahague@gmail.com**