



SOLIDAIRES - UNITAIRES - DÉMOCRATIQUES

19 décembre 2025

# LES BRÈVES DE SUD !

## SUD DANS LES PETITS PAPIERS DE LA DIRECTION !

ILS GÈRENT LE TERRAIN ET LA COM' SANS FAILLIR ... UN TEL ACHARNEMENT À BIEN FAIRE, C'EN EST PRESQUE DE LA PROVOCATION

ET EN PLUS ILS ONT L'OUTRECUIDANCE DE NOUS OFFRIR LE CALENDRIER MONSIEUR LE DIRECTEUR!

ARRH ! QU'EST-CE QUE JE DÉTESTE QUAND ILS SONT SYMPAS !

L'ANNÉE VA ÊTRE LONGUE !



**Calendriers SUD 2026 :** Les calendriers 5x8 sont arrivés ! SUD passera très prochainement dans vos installations pour vous les distribuer, n'hésitez pas à nous les demander.

Les 2x8, 3x8, 24x72 et HN (pliable et A4) sont quant à eux en cours d'impression. N'hésitez pas à nous les réclamer !

**Préavis de grève :** Le préavis (pour le consulter, [cliquez ici](#)) couvre les périodes suivantes :

- **du mardi 23 décembre 2025 à 20h22 au vendredi 26 décembre 2025 à 13h30,**
- **du mardi 30 décembre 2025 à 20h22 au vendredi 02 janvier 2026 à 13h30.**

Nous revendiquons :

- **L'arrêt immédiat des suppressions de poste liées au projet CONVERGENCE,**
- **Une gestion du personnel humaine, de proximité, au service des salariés,**
- **La fin de la pression managériale liée aux badgeages et le respect d'une tolérance de 15 minutes fondée sur la confiance envers les salariés. Seuls les salariés Orano Recyclage badgent !**

La santé et les conditions de travail ne doivent pas être sacrifiées !

**Pour rappel, SUD compense partiellement les pertes de salaire liées à la grève pour ses adhérents.**

**EAP :** La campagne d'entretiens annuels 2025/2026 est ouverte sur OPUS depuis le lundi 8 décembre 2025 jusqu'au vendredi 13 février 2026 pour les ingénieurs et cadres, jusqu'au 31 mars pour les OETAM.

L'Entretien annuel de performance (EAP) est important, c'est un outil de management qui peut peser sur votre carrière et votre évolution salariale.

**SUD vous accompagne en toute confidentialité dans la préparation et le suivi de vos EAP. N'hésitez pas à nous solliciter.**

**RJF 2026 (Rappel) :** Les salariés 5x8 ont jusque **fin décembre** pour effectuer leur choix RJF (Récupération Jours Fériés) sur OPALE. À défaut, c'est l'option « paiement total » qui sera automatiquement appliquée.

**À la demande de SUD, vous recevrez désormais un mail du CSP Paie vous confirmant votre choix, qui sera appliqué sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2026.**

**FCA :** Attention, vous avez jusqu'au **31 décembre 2025** pour poser vos heures FCA.

**FLO :** Les salariés en 5x8 bénéficient d'1 jour de FLO à prendre avant **le 31 décembre 2025**. Attention : ce jour n'est ni épargnable, ni payé.

**CET & don de jours :** Les campagnes d'épargne dans le CET et de don de jours se dérouleront du **6 au 31 janvier 2026**.

**Orano VOX :** La Direction de La Hague refuse toujours de transmettre les résultats par secteur, en contradiction avec les engagements pris en comité de Groupe. Cette position contribue à masquer les secteurs en souffrance et entrave la prévention des risques psychosociaux. **SUD a envoyé un courrier à la Direction du Groupe afin qu'une déclinaison soit faite.**

**Permanences psychologiques :** En janvier 2026, les permanences psychologiques seront de nouveau assurées au SAN par Mesdames Erika UHL (**06.85.73.35.75**) et Magali FUCHS (**06.60.49.91.22**) : **vendredi 9 janvier** (Mme UHL) - **vendredi 16 janvier** (Mme FUCHS) - **vendredi 23 janvier** (Mme UHL) - **vendredi 30 janvier** (Mme FUCHS).

SUD rappelle que deux infirmières sont également à votre disposition pour évoquer tout problème d'ordre professionnel ou personnel :

**Mme Camile DIAZ (06.49.56.66.04 ; camille.diaz-anillo@orano.group)**

**Mme Fanny BURNEL (06.74.75.44.27 ; fanny.burnel@orano.group).**

**Défibrillateur :** **SUD a demandé la mise en place d'une formation au maniement des défibrillateurs.** La Direction a pris ce point afin de le programmer dans le cadre de la semaine de la sécurité.

**Proche aidant :** Afin d'être reconnu comme proche aidant, la personne aidée doit présenter un taux d'incapacité au moins égal à 80 %, ou être reconnue en GIR (grille AGGIR) 1, 2, 3 ou 4 pour prétendre à des dispositifs d'aide renforcés ou à des congés spécifiques.

N'hésitez pas à vous rapprocher des assistantes sociales pour plus d'informations :

- **Mme Mélissande BONNEMAINS (06.86.07.19.92 ; melissande.bonnemains@orano.group),**
- **Mme Caroline ALVES (06.80.93.69.65 ; caroline.alvez@orano.group).**



**Angel.fr :**

Service de téléconsultation médicale ouvert aux salariés Orano Recyclage, le site **angel.fr** permet de consulter un médecin généraliste depuis un téléphone, pc ou tablette. Service disponible tous les jours de 6h00 à minuit.

**Inscription sur le site ou par téléphone au 01.55.92.14.64.**

**Violences faites aux femmes :**

Dans une démarche de prévention et de responsabilité collective, **SUD a proposé à la Direction la mise en place d'une formation/sensibilisation aux violences faites aux femmes**, destinée aux salariés volontaires. L'objectif : mieux comprendre les différentes formes de violences, repérer les signaux d'alerte et renforcer la prévention au sein de l'établissement.

**À ce jour, cette demande est restée sans réponse.** SUD a donc relancé la Direction sur ce sujet.

**Médaille du travail :**

En 2025, **185 salariés Orano Recyclage** ont reçu une médaille du travail. Les médailles du travail sont attribuées selon l'ancienneté du service : **Argent** (20 ans de service - 195 €), **Vermeil** (30 ans de service - 333 €), **Or** (35 ans de service - 444 €) et **Grand Or** (40 ans de service - 555 €). Les primes seront versées fin décembre 2025 pour les promotions de janvier et décembre 2025.

**Lors des dernières NAO, SUD a demandé la revalorisation des primes des médailles du travail de 10 %. Proposition refusée par la Direction.**

**HR'BOX :**

La nouvelle version d'HR'BOX semble rencontrer quelques difficultés. **SUD suit cela de près et échange régulièrement avec le CSP/Paie, qui travaille actuellement sur une mise à jour.**

**Stationnement courte durée :**

**SUD a demandé à la Direction la mise en place de tickets de stationnement sur le parking de l'ODE**, notamment pour les salariés ayant des RDV médicaux sur leur jours de repos (visite médicale, dermatologue...).

**Cette demande a été acceptée par la Direction**, le projet est actuellement à l'étude et prévoit un système de tickets courte durée d'environ une heure.

**Maniement extincteurs :**

La formation « HEXTIN - Maniement des extincteurs » est retirée du parcours d'accueil et sera désormais dispensée après l'intégration. Son recyclage se fera désormais en e-learning pour les salariés n'étant pas GLI.

**Une aberration pour SUD, l'utilisation d'un extincteur est un geste technique qui ne peut s'acquérir sans mise en situation réelle.**

**HappyTrainees :**

L'enquête HappyTrainees, à laquelle Orano participe depuis 2022, recueille chaque année l'avis des alternants, stagiaires et VIE (Volontariat International en Entreprise) au sein de 1500 entreprises dans plus de 50 pays.

La Direction présente cette démarche comme un levier pour mesurer « *l'expérience étudiante Orano, clé pour recruter* » et « *l'attractivité des talents en phase avec la culture d'entreprise* ».

**Alors que le Groupe se vante des prix obtenus**, sur le site de La Hague, en revanche, les réalité semble un peu moins **happy**.

**Les 123 participants** (11 stagiaires et 112 alternants) livrent un retour qui tranche avec les autocongratulations officielles.

**La coopération entre services** plafonne à **57,7 % d'avis positifs**.

**L'environnement de travail** n'est jugé **satisfaisant que par 69,1 % des répondants**.

Les verbatims recueillis, eux, sont **sans ambiguïté** : manque d'accompagnement, encadrement insuffisant, défaut de communication entre services, contraintes logistiques et d'accessibilité importantes et absence de visibilité sur les perspectives d'évolution. Ces constats recoupent directement ceux exprimés par les salariés lors de l'enquête interne Orano VOX.

Ces résultats sont d'autant plus instructifs qu'ils émanent d'un public généralement plus indulgent, moins exposé aux contraintes durables du travail et encore en phase de découverte de l'entreprise.

Les classements et distinctions mis en avant par la Direction illustrent surtout l'écart persistant entre l'image promue et la réalité du terrain. **Pour SUD, ces classements ne sauraient remplacer des plans d'actions concrets pour améliorer les conditions d'accueil, de formation et de travail sur le site.**



Après une année difficile pour toutes et tous, SUD vous souhaite de très belles fêtes de fin d'année.



Nous restons joignables et disponibles pendant toute cette période, quels que soient les sujets ou les difficultés.

