



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



SOLIDAIRES - UNITAIRES - DEMOCRATIQUES



Le 25 janvier 2026

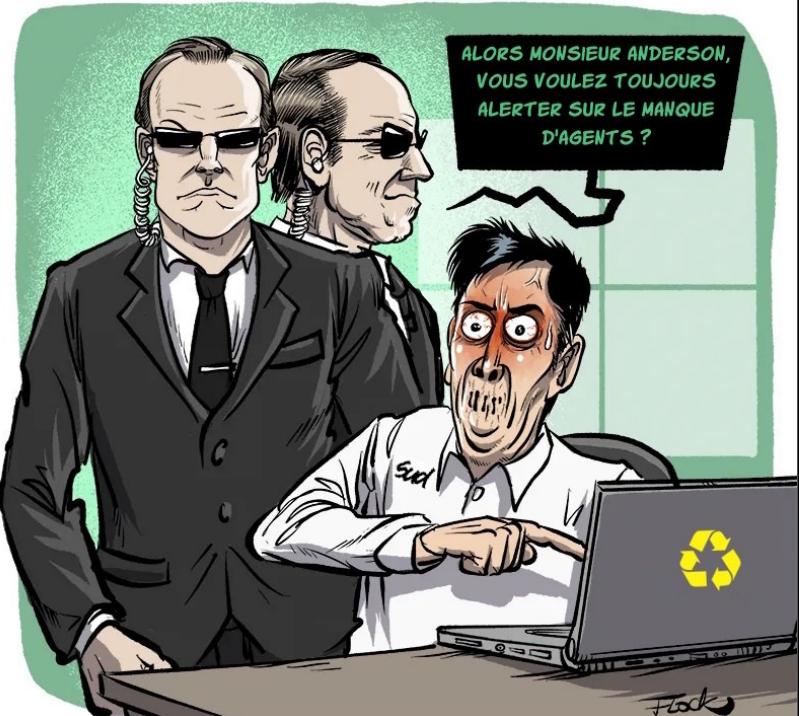
« ♪ TOUT VA TRÈS BIEN MADAME LA MARQUISE ! »

« ♪ Tout va très bien, tout va très bien ! Pourtant, il faut, il faut que l'on vous dise, On déplore un tout petit rien : »

Radioprotection : Comme rappelé lors de la cérémonie des vœux et des différentes sessions où SUD était présent, la sûreté/sécurité est un préalable absolu. **Et tout va très bien !** Au point qu'il n'a même pas été jugé utile de demander aux salariés s'ils avaient des questions en fin de présentation. Zoomons sur la radioprotection :

- **Absence de secteur radioprotection identifié depuis le rattachement aux UO**, ce qui prive les salariés d'un service dédié et génère un sentiment de délaissement,
- **Gestion des passages en CDI des agents PSR** avec des règles différentes selon qu'ils soient rattachés à l'UOTR ou à l'UOCE ,
- **Formation radioprotection** reposant principalement sur du e-learning, **#virtuel**
- **Suppression de la supervision PSR par une automatisation partielle**, les alarmes sont directement renvoyées vers des téléphones mobiles ou des bips sans analyse préalable ou priorisation,
- **État général du parc matériel PSR critique et inacceptable sur l'ensemble de l'établissement**,
- **CRP vieillissant et pour partie obsolète** ce qui allonge les délais de remise en service et multiplie les zones nécessitant le port du masque, impactant la pénibilité des intervenants,
- **Matériel portable disponible en quantité très insuffisante**, plaçant les agents en difficulté pour réaliser leurs interventions dans des délais compatibles avec les contrôles prescrits et dans le respect des procédures,
- **Remplacements non effectués**,
- **Manque d'effectif**,
- **Pilotage radioprotection et sécurité au travail en critique rouge** dans la Revue Annuelle Métiers/ Revue Annuelle Compétences 2025 (RAM/RAC) !

RADIOPROTECTION : L'INÉLUCTABILITÉ DU MANQUE DE MOYENS ?



Prenons une situation actuelle avec les effectifs PSR du pôle Plutonium :

- **Manque d'1 coordinateur PSR sur T4,**
- **Manque de 3 agents PSR HN (1 sur T4 , 1 sur R4 et un 1 sur URP)**
- **Manque d'1 agent PSR 2x8 EQ1**

« ♪ Mais, à part ça, Madame la Marquise, Tout va très bien, tout va très bien. »

Forfait de poste 3x8 : Le régime 3x8 impose des séquences de quatre nuits consécutives avec une fatigue chronique et des contraintes fortes sur la vie personnelle. Ce fonctionnement est fortement dissuasif pour rejoindre ce régime.

Pourtant, le forfait de poste 3x8 plafonne à 477,29 € pour les « anciens » et chute à 417,38 € pour les salariés embauchés après le 1^{er} juillet 2024. Cette différenciation de forfait de poste, que l'on retrouve aussi pour les régimes 2x8 et 9x8 (hors ISE), valorise différemment une même pénibilité.

La baisse des forfaits 2x8, 3x8 et 9x8 (hors ISE) est en décalage manifeste avec le Projet Site 2026–2030 qui prétend renforcer l'attractivité et la fidélisation.

De surcroît, la baisse de valorisation du régime 3x8 est en contradiction avec la volonté affichée de renforcer l'attractivité du régime 3x8 dans les accords, signés par SUD, CONVERGENCE phase 2 pour les opérateurs (UOCE/RE/AAA) et dans l'accord attractivité du métier intervention maintenance pour les téléopérateurs (UOCE/MI/AV).

À titre de comparaison, au sein d'Orano Chimie Enrichissement, le forfait 3x8 atteint 643 € au 1^{er} janvier 2026 majoré par l'ancienneté. Un salarié 3x8 avec 10 ans d'ancienneté perçoit ainsi un forfait de poste de 707 €.

Cette différenciation est incompréhensible alors que ces deux entreprises ne formaient qu'une seule entité avant le projet PEARL.

Cette sous-valorisation du régime 3x8 au sein de notre établissement a des effets concrets. La Direction a du mal à recruter et il est difficile pour les salariés d'en sortir même lorsqu'ils sont libérables ou confrontés à des contraintes personnelles, ce qui pénalise directement leur parcours professionnel.

SUD exige une revalorisation immédiate du forfait de poste 3x8 pour reconnaître réellement la pénibilité de ce régime de travail posté.

« *♪ Mais, à part ça, Madame la Marquise, Tout va très bien, tout va très bien. »*



SUD exige des critères transparents, une stratégie claire de titularisation des CDD et une reconnaissance réelle de l'expérience terrain.

À ce jour, plus de 40 CDD CONVERGENCE demeurent sans perspective claire.

Les annonces du Projet Site doivent améliorer la visibilité et l'équité, sans quoi les objectifs portés par l'accord relatif à l'attractivité, l'emploi et les compétences, signé par SUD et applicable depuis le 1^{er} janvier 2026, seront durablement fragilisés.

« *♪ Mais, à part ça, Madame la Marquise, Tout va très bien, tout va très bien. »*

FORFAIT DE POSTE 3X8 : LA MAGIE DE L'ATTRACTIVITÉ !



CDD : Le 4 janvier 2026, SUD a de nouveau écrit à la Direction pour rappeler que la révision du Projet Site 2026–2030 doit inclure des annonces claires et rassurantes pour les salariés en CDD.

De nombreux salariés sont en CDD depuis plusieurs années, parfois plus de trois ans, souvent titulaires d'un CQPI et disposant d'une expérience reconnue. Le Projet Site doit prévoir la pérennisation de ces salariés en CDI afin de sécuriser les compétences et les collectifs de travail.

L'orientation vers des profils BAC +2 ne peut être appliquée de manière brutale.

Aujourd'hui, plusieurs mobilités et recrutements sont bloqués en raison d'une application rigide de ce critère, sans prise en compte des spécificités sectorielles et des compétences acquises sur le terrain. #intelligenceindustrielle

Cette situation fragilise les parcours professionnels, démotive les équipes et fait peser un risque réel de perte de compétences clés.