



31 janvier 2026

LES BRÈVES DU CSE !

Tempête Goretti : Si la gestion de la tempête GORETTI pouvait laisser espérer un changement de cap, à l'épreuve des vents, l'équité semble elle aussi avoir été emportée.

- **Un manque d'équité dans la gestion du personnel HN**, aucune contrepartie n'ayant été proposée aux salariés montés sur site le 09 janvier 2026, faute de consignes claires. Ces salariés ont pourtant assuré des tâches essentielles au maintien de l'activité, **sans prise en charge majorée ni récupération associée**.
- **Un manque d'équité vis-à-vis des salariés dans l'incapacité de monter sur site**, notamment en raison des fermetures d'écoles annoncées, qui ont posé un congé ou un RTT en anticipation, avant la décision de mise en place d'une AAS et à qui la régularisation en AAS est aujourd'hui refusée.
- **Un manque d'équité vis-à-vis des salariés postés montés en poste du matin le 09 janvier**, après avoir fortement dégradé voire annulé leur sommeil pour tenter de joindre le numéro vert, resté inaccessible, pour connaître l'horaire de leur prise de poste. **Ces salariés n'ont, eux non plus, bénéficié d'aucune prise en charge majorée ni d'aucune récupération associée.**

Or, selon une jurisprudence de la Cour de cassation, « *Des salariés placés dans une situation identique doivent bénéficier d'un traitement identique, sauf justification objective* », cass.soc, 27 janvier 2015.

SUD déplore que la Direction se borne à ne pas appliquer la circulaire OMF, laquelle prévoit qu'en situation exceptionnelle - « *notamment en cas de conditions météorologiques* » - la présence sur site soit limitée aux seuls effectifs soumis à l'OMF.

Cette gestion récurrente des événements climatiques, **marquée par des décisions inéquitables**, aura pour conséquence une démobilisation des salariés lors d'un prochain événement exceptionnel.

Article 4.4.4.3 : SUD rappelle que si la tempête Goretti est reconnue catastrophe naturelle sur arrêté ministériel, les salariés sinistrés pourront bénéficier de deux jours d'absence rémunérés, conformément à **l'article 4.4.4.3 du Dispositif Conventionnel**. Les communes ayant effectué la demande devraient avoir une réponse d'ici quelques semaines.

Anomalie paie janvier 2026 : SUD a écrit au CSP/PAIE concernant des anomalies sur les bulletins de paie de janvier 2026 :

- **absence de revalorisation du salaire de base,**
- **absence de revalorisation des forfaits de poste et du point prime,**
- **disparition des primes polyvalence et expertise,**
- **interrogation sur d'autres lignes, notamment le « complément 10ème A-1 ».**

Pour rappel, l'accord NAO 2026 a été signé en décembre 2025, la revalorisation aurait dû s'appliquer dès janvier 2026.

Par ailleurs, hors NAO, la revalorisation du forfait de poste 5*8 aurait dû intégrer la dernière tranche de 51 €, **issue de la grève 5*8 du printemps 2023 initiée par SUD**. Cette revalorisation n'apparaît pas non plus.

Le CSP/PAIE nous a répondu que ces éléments de rémunérations apparaîtront sur la prochaine paie, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2026. Soyez attentifs sur la régularisation de février.

SUD rappelle avoir demandé à plusieurs reprises une hausse des effectifs du CSP/PAIE.

Calendrier paie 2026 : Comme chaque année, la paie sera versée quatre jours ouvrés avant la fin de chaque mois avec une exception en décembre, où elle est versée avant Noël.



Paniers non conformes : Suite à la découverte de plusieurs couvercles de paniers mal verrouillés, des investigations sont menées.

Plusieurs paniers d'entreposage combustibles ont été identifiés non conformes.

Les investigations encore en cours pourraient révéler des failles graves de conception ou de contrôle qualité.

SUD s'interroge d'autant plus que le fournisseur a livré de nombreux autres équipements sur le site.

A l'aube de l'Aval du Futur, SUD refuse tout scénario type « Creusot » en 2015.

SUD réaffirme sa défense et son attachement à une filière nucléaire stratégique, sûre et performante.



Jours non monétisables CET : SUD rappelle que la 5ème semaine de congés payés (CP0) peut-être épargnée dans le CET mais qu'elle ne pourra pas ensuite être monétisée.

Permanences psychologiques : En février, les permanences psychologiques sont toujours assurées au SAN par **Mesdames Magali FUCHS (06.60.49.91.22)** et **Erika ULH (06.85.73.35.75)** :

- Vendredi 6 février (Mme ULH),
- Vendredi 13 février (Mme FUCHS),
- Vendredi 20 février (Mme ULH),
- Vendredi 27 février (Mme FUCHS).

Prévoyance santé : La Santé/Prévoyance Groupe est renforcée, les garanties des surcomplémentaires obligatoires (dentaire, optique, naissance) sont désormais inclus dans le socle de base. De nouvelles prises en charge sont mises en place (ergothérapie, psychomotricité, meilleure remboursement des consultations de psychologie) ainsi qu'une allocation obsèques pour les salariés. Aucune augmentation de cotisation n'est prévue.

Forfaits jours des cadres : 48 cadres sont au forfait 203 jours, 23 au forfait 209, et 578 au forfait 215.

Télétravail - double écran : Signataire de l'accord télétravail, **SUD a proposé que la Direction fournisse aux salariés en télétravail un équipement à double écran**, afin de garantir une qualité d'affichage équivalente à celle du site et de faciliter le travail au quotidien.

La Direction a répondu qu'un écran informatique peut être demandé sur O'services **uniquement pour les salariés ayant une recommandation médicale**.

Cooptation : Lorsque vous recommandez une personne de votre réseau et que son recrutement aboutit à un CDI, vous percevez une prime de 800 à 1 200 € après la validation de sa période d'essai.

En 2025, **15 primes de cooptation** ont été versées dont 2 majorées pour le recrutement d'une femme sur un métier technique. Formulaire disponible via l'**appli SUD**, rubriques : Infos pratiques – Mes formulaires.

Mobilité géographique : En cas d'embauche en CDI avec changement de résidence principale (au moins 50 km et 1h30 de trajet), ORANO prend en charge le loyer pendant la période d'essai.

Cette prise en charge est plafonnée à 800 € en province, 1 300 € par mois en région parisienne.

Article 4.4.4.4 : **Tout salarié candidat à une élection a le droit de s'absenter pour participer à sa campagne électorale**, sous réserve d'en informer l'employeur et de fournir le récépissé de dépôt de candidature. Ces absences peuvent être rémunérées, à la demande du salarié, selon les nécessités de service et avec l'accord de la Direction. **Elles sont limitées à 5 jours ouvrés pour les élections municipales**, régionales ou départementales, et à 7 jours ouvrés pour les élections nationales ou européennes.

Vestiaires : Les nouveaux vestiaires à côté d'UP3 seront prochainement (printemps 2026) dotés de goulottes afin de permettre plus facilement l'évacuation des sacs de linge.

Visites familles : Les prochaines visites familles sont programmées pour les salariés des secteurs DAFC et SGX. Si vous souhaitez faire visiter votre lieu de travail à votre famille, n'hésitez pas à en faire la demande à votre chef d'installation.