



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



SOLIDAIRES - UNITAIRES - DEMOCRATIQUES



Le 5 février 2026

# CONVERGENCE, C'EST QUE DE L'AMOUR !

**SUD alerte depuis des années sur les Risques Psychosociaux (RPS).**

En Comité Social et Économique (CSE), ils ne sont plus abstraits, ils s'imposent désormais par des faits.

**Le déni de la Direction :** Il y a un an, la Direction contestait devant le tribunal les demandes d'expertise RPS sur les secteurs LABO FLUX et ISO DAFC. Dans le même temps, elle refuse toujours de transmettre au CSE les résultats Orano Vox par secteur, entravant volontairement la prévention des RPS en privant les élus d'éléments concrets pour agir au plus près des situations de travail.

**Lors du CSE de janvier 2026, la Direction annonce désormais le lancement d'une enquête RPS à l'échelle du site.**

Cette enquête serait confiée à un cabinet extérieur et se déroulerait en deux phases, une enquête quantitative auprès de l'ensemble des salariés, suivie d'une phase qualitative ciblée selon les résultats.

Si ce revirement de discours est à noter, **SUD reste lucide**. La multiplication des enquêtes ne protège pas en soi les salariés.

Sans mesures immédiates face aux situations de souffrance identifiées, sans reconnaissance claire des causes organisationnelles et managériales, une enquête reste un outil de diagnostic, pas une réponse.

**LABO MASSE :** L'enquête RPS du Labo MASSE, déclenchée après une alerte syndicale SUD, repose sur un questionnaire INRS validé et des entretiens individuels menés par le service médical.

Elle met en évidence **un travail fortement contraint, une charge mentale élevée, une polyvalence subie, un déficit de reconnaissance et des violences verbales et psychologiques.**

**Les verbatims évoquent à plusieurs reprises la présence de personnes toxiques**, identifiées comme un facteur central de dégradation du climat de travail.

La dégradation des conditions de travail est clairement liée à la « réorganisation » CONVERGENCE.

Les conclusions de l'enquête sont explicites :

- « Un environnement de travail dégradé depuis la mise en place du projet CONVERGENCE »,
- « Le corpus exprime une fatigue professionnelle majeure liée à la réorganisation CONVERGENCE »

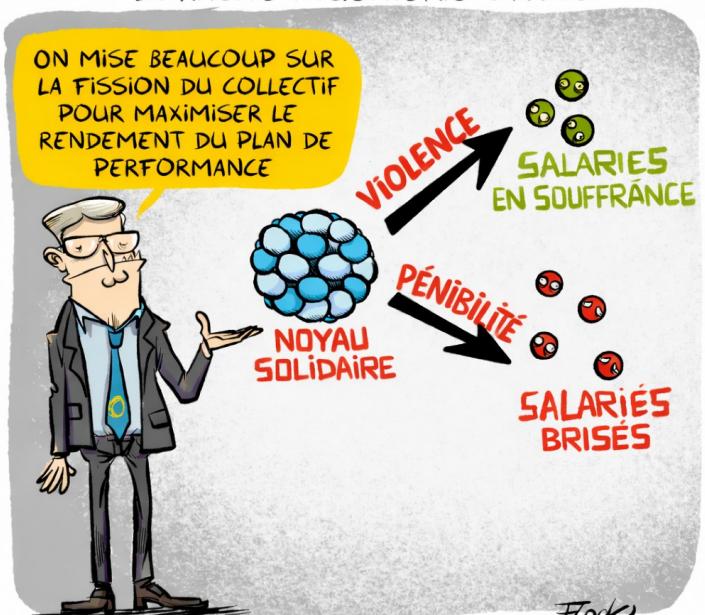
Il aura fallu près de six mois pour restituer les résultats, un délai incompatible avec la gravité des situations signalées.

Durant cette période, la psychologue du travail étant en arrêt, une partie des entretiens a été confiée aux infirmières écoutantes, que SUD tient à saluer pour leur implication malgré des moyens insuffisants.

Dans le même temps, **aucune mesure conservatoire collective n'a été mise en place pour protéger les salariés.**

Pire, les tentatives d'entrave, les pressions et les représailles ont perduré, renforçant le sentiment d'abandon et de vulnérabilité des salariés.

**MANAGEMENT TOXIQUE DU POLE LABO :  
LA HAUTE INGÉNIERIE ORANO**



Pour SUD, cette enquête confirme des alertes anciennes mais révèle surtout une réaction trop lente et largement insuffisante face aux risques psychosociaux (RPS), au détriment de la prévention.

Alors que la Direction affirme vouloir suivre les RPS dans le cadre des mutualisations des salles de conduite (CONVERGENCE), elle ne dispose ni des moyens ni de la réactivité nécessaires. **Elle démontre surtout une incapacité persistante à entendre les alertes des salariés et de leurs représentants.**

## LABO : L'EXPÉRIMENTATION D'UNE HISTOIRE D'AMOUR POUR LE PERSONNEL



Sans changement de fond de sa culture managériale et de sa manière d'agir concrètement en prévention, **la Direction met en danger la santé des salariés et altère durablement la crédibilité et l'image de l'entreprise.**

La restitution de l'enquête LABO MASSE a d'ailleurs donné lieu à une intervention pour le moins décalée de la Direction, alors même que les salariés expriment avant tout leur souffrance.

Celle-ci a préféré retenir :

*« J'ai trouvé, dans les propos qui ont été tenus et ils étaient plusieurs, ce n'est pas une ou deux personnes, ils étaient plusieurs de l'équipe, de l'amour pour son travail, mais réellement, un attachement fort et de l'amour dans son travail, et l'envie de continuer à travailler. »*

**PPI POLE LABO 2026-2030 :** Les résultats de l'enquête RPS du Labo MASSE sont sans appel.

Une question demeure : **qu'aurait révélé une expertise indépendante sur le secteur LABO FLUX si la Direction ne l'avait pas contestée ?** Ce type d'expertise permet d'identifier les causes de risques graves et de formuler des recommandations. **La Direction a entravé cette démarche constructive.**

**Résultat : le secteur LABO FLUX reste aujourd'hui en détresse absolue.**

Dans ce contexte, un Plan de Performance Industrielle pour le pôle Laboratoires ne peut se limiter à un objectif de productivité. Pour SUD, **un PPI crédible doit répondre en priorité aux besoins humains, techniques et organisationnels, conditions indispensables à une prévention durable des RPS.** Concrètement, cela implique :

- **Un renforcement significatif des effectifs**, avec plus d'analystes et plus d'opérateurs RTP,
- **Un renforcement des effectifs de maintenance**, alors que seulement cinq mécaniciens HN couvrent aujourd'hui l'ensemble des laboratoires,
- **Un renforcement des fonctions support LABO**, notamment du soutien exploitation rattaché au Labo MASSE et des effectifs DMRE/PT/EL,
- Un investissement réel dans la formation, **avec davantage de formateurs**, alors qu'ils ne sont aujourd'hui que deux pour l'ensemble des laboratoires,
- **Un renforcement des équipes d'encadrement HN**, par l'augmentation du nombre de responsables d'ateliers et de coordinateurs,
- **Une organisation du travail stabilisée**, respectueuse des collectifs et du travail réel,
- **Un changement profond des pratiques managériales**, fondé sur l'écoute et la bienveillance,
- **Un plan structuré de remplacement et de mise en place des appareillages**,
- **Un plan ambitieux de réduction des troubles musculosquelettiques (TMS)**, reposant sur des changements concrets des conditions de travail et des priorités de maintenance.

Sans réponse sur les effectifs, les moyens matériels, la formation et les relations humaines, le PPI LABO 2026-2030 ne fera qu'aggraver les causes mêmes des RPS mises en évidence par les salariés.

Il est d'autant plus préoccupant que **cette situation résulte de suppressions de postes répétées et de projets de mutualisation incohérents**, pensés avant tout sous l'angle de l'économie.

# INFORMATIONS NEGOCIATIONS

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

**Intéressement - avenant 2026 :** La prise en compte des 90 tonnes cisaillées au-delà des objectifs 2025 dans l'intéressement 2026 a été refusée par la Direction.

**Résultat : le tonnage supplémentaire 2025 est exclu du partage de valeur.**

Par ailleurs, les propositions en discussion portent notamment sur :

- Un critère de solidarité La Hague/Melox calculé sur la moyenne des intéressements locaux,
- Un plafonnement porté à 10 % de la masse salariale distribuée, contre 8 % aujourd’hui, la Direction n’acceptant pour l’instant que 9 %,
- Une éligibilité dès 1 mois d’ancienneté au lieu de 3 mois,
- L’introduction d’un critère lié à la montée en compétences (KARTO),
- La suppression du critère fondé sur les ATA (Accidents Avec Arrêt),
- L’ajout d’un véritable critère qualité,
- L’élargissement des critères de production, aujourd’hui centrés sur le cisaillage et la vitrification, au CSD-C et à l’URP,
- L’intégration de critères liés aux objectifs « 5 C » : consommation d’électricité, consommation d’eau, empreinte carbone, maintenance préventive, plan de formation, nombre de déchets C2i et MIF,
- Des seuils et jalons fixés à des niveaux réellement atteignables, prenant en compte les difficultés techniques de nos installations.

**SUD revendique de longue date un meilleur partage de la valeur au profit des salariés.** Dans ce contexte, la Direction refuse toujours la mise en place d’un véritable dispositif de partage de la valeur tout en annonçant le versement de dividendes aux actionnaires au titre de l’exercice 2025.

Pour SUD, alors même qu’une légitime augmentation de capital auprès de l’État est évoquée afin de sécuriser et diversifier les ressources minières, cette décision apparaît a minima prématurée et déconnectée des réalités industrielles et sociales.

L’attractivité et la fidélisation des compétences passent nécessairement par une meilleure reconnaissance du travail des salariés. La Direction du Groupe refusait toute remise en place d’un abondement avant 2028 et n’a revu sa position qu’à la suite du mouvement de grève de l’automne 2024 initié par SUD.

Enfin, la situation sur la conversion au sein d’Orano Chimie-Enrichissement, à la suite d’un événement climatique, renforce la pression sur les salariés d’Orano Recyclage via des critères de production conditionnant l’abondement 2027.

SUD le réaffirme, l’abondement des salariés du Groupe ne peut dépendre de critères déjà intégrés à l’intéressement d’Orano Recyclage, sans redistribution à la hauteur du travail réalisé.

**Accord relatif aux métiers de la Protection :** SUD a adressé un courrier à la Direction du Groupe pour porter des revendications claires et structurées en faveur des salariés des métiers de la Protection.

**Nous affirmons notre défense claire, ferme et structurée des régimes de travail 24x72 à La Hague et 2x12 sur le site de MELOX,** que SUD entend améliorer, préserver et sécuriser durablement.

Vous pouvez consulter l’intégralité de ce courrier via le lien suivant : [cliquez ici](#)

**Forfait de poste 3x8 :** À la suite du courrier SUD, une réunion dédiée au régime 3x8 est programmée le 12 février à 14h. SUD avait par ailleurs diffusé [un tract évoquant spécifiquement ce régime](#).

**FO et SUD** se sont rencontrés le 5 février 2026 afin d’harmoniser leurs revendications.

**Réorganisation HAPF :** Sur HAPF, la Direction annonce le gel de sa réorganisation.

Pour SUD, prudence maximale : nous suivons de près la situation des salariés réintégrés depuis le 1er juillet 2025 et relayons chaque mois de nombreuses questions.

**Projet site :** Dans le cadre du projet site 2026-2030, la Direction doit convoquer un CSE extraordinaire en février. À ce jour, aucune date n'est fixée. **Le site attend des annonces à la hauteur de la gravité de la situation et des enjeux industriels.**