



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



Le 1^{er} mars 2026

IMPULSION 2030 : CHIRURGIE ESTHÉTIQUE DES EFFECTIFS !

La Direction a présenté « IMPULSION 2030 », qui ne corrige pas CONVERGENCE mais l'aménage.

Un rappel s'impose. À peine sortis d'un Plan de Départs Volontaires (PDV) ayant supprimé plusieurs centaines de postes, la Direction lançait son projet CONVERGENCE avec 199 suppressions supplémentaires, 67 en phase 1 puis 132 en phase 2.

Cette trajectoire a désorganisé les collectifs, réduit les marges de manœuvre opérationnelles, affaibli la transmission des savoir-faire et installé un sous-effectif structurel qui pèse quotidiennement sur la sûreté/sécurité, la formation et les conditions de travail.

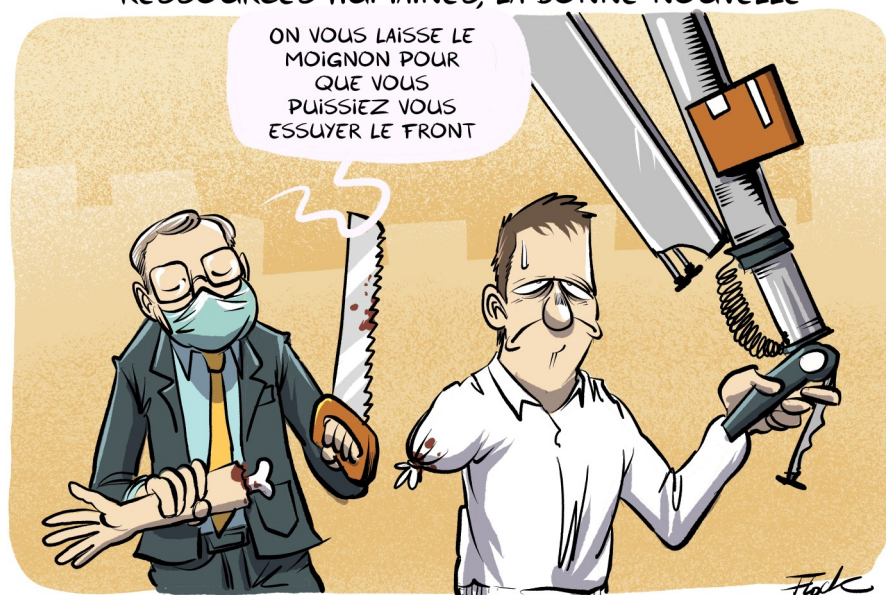
Aujourd'hui, **sans reconnaître explicitement les limites de sa politique**, la Direction présente « IMPULSION 2030 » comme une nouvelle étape. Conçue en décalage avec les réalités opérationnelles et les alertes répétées des équipes, CONVERGENCE avait déjà fait l'objet de premiers réajustements, **preuve que la cible initiale était irréaliste.**

Les constats sont connus : services sous tension, charge de travail en hausse, difficultés de montée en compétences et absence de vision structurée en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les salariés n'attendent pas qu'on maquille les coupes d'effectifs, mais qu'on cesse de tailler dans les services et qu'on reconstruise durablement les moyens.

La véritable pérennité/résilience, c'est d'abord celle des collectifs de travail.

IMPULSION : FRAPPE CHIRURGICALE DES
RESSOURCES HUMAINES, LA BONNE NOUVELLE



Les chiffres par phase : Au-delà de l'effet d'annonce, les chiffres parlent d'eux-mêmes.

À périmètre comparable, retrouvez les effectifs avant CONVERGENCE, les objectifs fixés par CONVERGENCE et les nouvelles annonces d'IMPULSION, pôle par pôle et régime par régime. [Cliquez ici pour les consulter.](#)

Production : Voici les chiffres de production de 2018 à aujourd'hui, ainsi que les objectifs présentés au Comité de Groupe.

La trajectoire est claire : les volumes repartent à la hausse et se maintiennent à un niveau soutenu jusqu'en 2030.

Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Tonnage cisailé (T)	1009	1214	1035	1021	925	882	871	1220	1142	≈1150	≈1180	≈1200	≈1100
CSD-V (nombre)	794	930	943	752	589	601	713	716	888	≈950	≈940	≈940	≈940

À cela s'ajoutent des projets majeurs comme VITRIF 1000, Pérennité/Résilience ou la densification. Dans ce contexte d'intensification industrielle, où les effectifs ne retrouvent pas partout leur niveau d'origine, **le moindre aléa deviendra critique. De tels objectifs ne peuvent être atteints sans un renforcement significatif des effectifs.**

Des avancées : Certaines évolutions méritent d'être relevées.

La création de formateurs dédiés en 2x8 sur les pôles U, PU, VITRIF et CD était attendue. 2 formateurs par pôle sont annoncés, avec un déploiement progressif pouvant aller jusqu'en 2028, ainsi que le recrutement dès cette année de **5 opérateurs en CDI** pour préparer la montée en compétences.

Ce dispositif va dans le sens d'une meilleure structuration de la transmission des savoir-faire. Mais l'échéance 2028 reste lointaine. D'ici là, l'équilibre des équipes devra être préservé. **Les 5x8 ne peuvent pas être fragilisés sans compensation effective et immédiate.** L'expérience du pôle formation 2x8 créé puis supprimé sur le secteur LABO FLUX invite à la vigilance quant à la stabilité réelle de ces postes.

Des moyens supplémentaires sont également annoncés pour l'École des Métiers et le plateau technique, en BAG, contrôle commande, téléopération, évolution et fiabilisation. **Ces mesures reconnaissent les difficultés accumulées ces dernières années.** Reste à inscrire ces annonces dans une trajectoire réellement durable.

Pôle U : En 2024 et 2025, les équipes du pôle U se sont mobilisées massivement pour défendre la sûreté/sécurité face à une politique d'effectifs jugée déconnectée du terrain.

Leur revendication était claire et assumée lors de chaque visite du CODIR : un effectif minimum porté à 19, car **« On ne peut pas produire en sûreté/sécurité avec un minimum à 18 »**. Malgré cela, la Direction maintient ce seuil à 18 dans le projet IMPULSION 2030.

La mobilisation a permis l'abandon du morcellement des AE, mais pas la révision du minimum d'exploitation. **Aujourd'hui, le pôle compte 142 CDI pour une cible fixée à 130.** Le passage à 26 en 5x8 ne constitue pas un renfort, mais la simple correction d'un effectif initialement calculé sans aucune marge liée au taux de recouvrement.

Dans le même temps, 8 postes en 2x8 ont été supprimés, avec un report de charge sur les équipes 5x8. **Et 29 CDD, dont certains présents depuis plus de trois ans, demeurent sans perspective claire de stabilisation.**

Depuis le début de CONVERGENCE, le pôle U essuie les plâtres, pendant que la Direction tempore encore.

EFFECTIFS DU PÔLE U : LA DIRECTION TEMPORISE ENCORE !



Radioprotection : La réorganisation de 2019 du service PSR, comprenant la mutualisation des PR 5x8 MECA et CHIMIE, **a supprimé 25 postes d'agents PR.** Cette baisse s'inscrivait dans une succession de réorganisations qui, tous les cinq ans, **ont réduit les effectifs et désorganisé le service radioprotection**, récemment encore avec les logiques par bulle puis par pôle.

Aujourd'hui, la Direction annonce 15 postes supplémentaires et parle d'impulsion. Pourtant, le niveau antérieur n'est même pas reconstitué.

Dans un contexte où la sûreté/sécurité est présentée comme un préalable absolu, la radioprotection reste en tension : pilotage en critique rouge dans la RAM/RAC 2025, manque d'effectifs, remplacements non assurés, absence de vivier, matériel vieillissant et organisation fragilisée.

Au regard de nos enjeux industriels et de nos impératifs de sûreté/sécurité, SUD considère ces renforts insuffisants et réclame un dimensionnement réellement à la hauteur des risques et des responsabilités portées par la radioprotection.

STE3 : Les équipes 5x8 perdent un rang par équipe alors même que l'activité augmente. **En 2026, elles devront assurer le transfert inter-alvéoles de 5 011 fûts et l'expédition de 10 citernes au départ de MDSA, en plus des missions habituelles.**

À ce jour, seuls 12 opérateurs déclenchent la prime polyvalence et aucun la prime expertise, ce qui traduit un niveau de compétences dans le service encore limité au regard des exigences techniques du secteur.

2030
expulsion
L'énergie pour produire avec moins d'opérateurs demain

Dans ces conditions, conjuguer intensification des opérations et réduction des effectifs pose une question évidente de soutenabilité.

SUD demande qu'aucune suppression ne soit actée sur STE3. La question n'est pas seulement budgétaire, elle engage la capacité de l'établissement à assurer ses missions industrielles en toute sûreté.

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