



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

22 mai 2026

LES BRÈVES DE SUD !

L'actualité du site demeure particulièrement animée. **Nous remercions la Direction dont les communications et les décisions rendent la satire de plus en plus inutile. SUD s'obstine pourtant.**

LA DIRECTION D'ORANO RECYCLAGE TOUJOURS AUSSI VIGILANTE SUR VOS DONNÉES PERSONNELLES !



Protection des données : Après la reconnaissance d'un accès inapproprié à des numéros de sécurité sociale via l'application CARD puis le retrait de CV contenant des données personnelles, coordonnées, adresse, parcours professionnel, **SUD constate que plusieurs interrogations demeurent sur la gestion des données personnelles au sein de l'entreprise.**

Vous ne souhaitez pas recevoir vos bulletins de salaire sur le coffre-fort numérique DIGIPOSTE ? SUD rappelle que la Direction les a néanmoins rendus accessibles via HR'BOX, un outil ne présentant pas, selon nous, le même niveau de sécurisation.

Malgré plusieurs relances, certaines questions restent sans réponse de la Direction. Pour SUD, **la protection des données personnelles des salariés mérite davantage de garanties, de transparence et d'anticipation que des corrections après signalement.**

Ce sujet sera porté par SUD au CSE du 28 mai.

Mois du dialogue social : **La responsable des relations sociales du Groupe vient de démissionner.** SUD salue le parfait sens du timing des relations sociales.

Climat social : Beaucoup d'énergie autour de SUD, moins autour des sujets SUD !

Questionnaires, communications internes, réactions à des dessins satiriques, procédures, interrogations sur SUD... **La Direction consacre une énergie importante à commenter le messenger, mais quasiment aucune à négocier.**

Pendant ce temps, reconnaissance, conditions de travail, pouvoir d'achat, attractivité ou droits des salariés restent des sujets bien réels.

SUD ne tombera jamais dans une opposition stérile ou radicale. C'est dans cet esprit que **SUD continue de porter une demande de négociation** sur un avenant n°4 à l'accord CONVERGENCE.

Nous continuerons à parler **droits, reconnaissance, sécurité, attractivité et conditions de travail**, même quand d'autres sujets semblent prendre plus de place.



Nuisibles : Transition toute trouvée. Relancée par SUD, la Direction indique que les **actions de dératissage se poursuivent afin de maintenir des conditions d'hygiène satisfaisantes autour du BC UP3.**

Enquête RPS : L'enquête RPS à l'échelle établissement a été lancée le 19 mai avec une phase quantitative puis qualitative. **Plusieurs salariés Orano Recyclage affectés à DAFC La Hague n'avaient initialement pas reçu le questionnaire** avant correction après alerte de SUD.

Pour SUD, cette situation interroge. Nous alertons depuis plusieurs années sur le manque de reconnaissance de certains collectifs, certaines réorganisations, la charge de travail ou encore les risques d'isolement ressentis dans plusieurs secteurs.

L'absence initiale de certains salariés dans une démarche RPS présentée à l'échelle établissement questionne d'autant plus que des sujets de reconnaissance ou d'intégration de certains collectifs sont remontés depuis plusieurs années.

SUD invite les salariés à répondre massivement à cette enquête. Même perfectible, elle peut permettre de rendre visibles des difficultés qui ne doivent plus être ignorées. Une enquête ne remplacera toutefois ni des résultats transparents, ni des mesures concrètes, ni des actions durables sur les causes organisationnelles des difficultés rencontrées.

SUD sera attentif aux suites données et aux mesures réellement engagées.

Manager d'Exploitation, un angle mort des RPS ? SUD constate que certains postes de Manager d'Exploitation, situés entre Direction et terrain, sont eux aussi exposés à une pression importante. **Les arrêts récents interrogent sur les moyens, l'accompagnement et la préparation à ces fonctions.**

Pour SUD, **un encadrement fragilisé ou durablement sous tension peut rapidement devenir un facteur supplémentaire de dégradation pour les collectifs** qu'il encadre. Quand ceux qui encadrent travaillent durablement sous pression, ce sont parfois **les collectifs qui en subissent les conséquences.**

Prévenir les RPS, c'est aussi regarder ce qui se passe à tous les niveaux. Interroger les conditions d'exercice de certaines fonctions d'encadrement, **c'est aussi chercher à éviter que les difficultés rencontrées par certains se répercutent sur d'autres.**

ISE : **SUD a alerté la Direction sur la situation du collectif Ingénieurs Sûreté d'Exploitation (ISE)**, organisé nominale à 9 agents mais ayant fonctionné **avec 7 voire 6 ISE ces derniers mois.** Une situation déjà rencontrée auparavant qui questionne sur le caractère réellement ponctuel.

SUD s'interroge sur les conséquences d'une organisation où des efforts individuels durables compensent une réduction importante des effectifs. **Sûreté, fatigue et risques psychosociaux** deviennent difficilement évitables lorsque des organisations prévues pour alterner périodes HN et contraintes postées **reposent durablement sur moins d'effectifs.**

Don du sang : **SUD avait longtemps plaidé pour le retour des collectes de don du sang sur notre établissement.** Face au succès rencontré en 2025, **elles reviennent en 2026** et la prochaine collecte se déroulera **le jeudi 28 mai, de 10h à 18h, dans la cafétéria d'ATLAS.** Pour vous inscrire au créneau de votre choix, [cliquez ici](#).

La cafétéria d'ATLAS sera uniquement dédiée au don du sang ce jour. Une autre journée de collecte est prévue **le mardi 3 novembre 2026.**

Égalité pro : **SUD avait fourni les chiffres 2024 interrogeant sur l'égalité professionnelle au sein de la population cadre***, nous en assurons ainsi le suivi avec **les chiffres 2025.** **âge moyen Hommes : 45,4 ans ; âge moyen Femmes : 42,0 ans*

| | effectif Hommes | effectif Femmes | Écart de salaire F/H |
|----------------------------|-----------------|-----------------|----------------------|
| cadres | 470 | 216 | -9 % |
| professions intermédiaires | 964 | 317 | 0 % |
| ouvriers | 773 | 281 | -4 % |

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|---|--------|--------|----------|
| %age de cadres touchant une part variable | 87,4 % | 78,2 % | 84,5 % |

| Rémunération Part Variable (RPV) moyenne en 2025 : 4 605 € | | | | |
|--|------------------|----------------|-------------------|----------------|
| | H (411 salariés) | | F (169 salariées) | |
| Niveau RPV | Nombre | Moyenne (en €) | Nombre | Moyenne (en €) |
| 6% | 219 | 2 343 | 97 | 2 201 |
| 10% (y/c 8,33%) | 146 | 6 950 | 62 | 6 030 |
| 15% | 37 | 15 499 | 9 | NC |
| 20% et plus | 9 | NC | 1 | NC |

Les chiffres 2025 paraissent évoluer dans le bon sens sur certains indicateurs. Les écarts persistants rappellent toutefois que le sujet reste pleinement d'actualité !

CADRE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : JUSTE UNE NOTION D'ÂGE ?

