



L'APPLI SUD !



Le 20 août 2026

ATTENTION AU BURN-AOÛT !

Enquête RPS : Les résultats de l'enquête sur les risques psychosociaux (RPS), présentés cet été, apportent quelques éléments intéressants mais restent, pour SUD, bien en deçà de la profondeur des difficultés rencontrées sur le terrain.

Ils placent néanmoins clairement **les pôles Uranium et Laboratoires comme les secteurs les plus en difficulté**, avec les niveaux de motivation les plus faibles et les niveaux de stress les plus élevés. Les salariés en 5x8 et 3x8 figurent également parmi les populations les plus exposées.

Les principaux facteurs de risque identifiés concernent **le manque de temps, les ressources humaines et matérielles, les conditions de travail, la charge de travail et l'efficacité du fonctionnement collectif**. Autre chiffre qui parle de lui-même : **1 270 commentaires libres pour 1 838 réponses**.

Face à cela, **le cabinet propose dans un premier temps 5 ateliers de 3 heures réunissant chacun une dizaine de salariés à partir de septembre**. Le premier thème sera l'équité, avec un groupe pour les postés et un autre pour les HN, leurs problématiques étant considérées par le cabinet comme suffisamment différentes pour nécessiter deux approches distinctes.

Pour SUD, cette première réponse n'est clairement pas à la hauteur des difficultés mises en évidence. Quelques ateliers peuvent être utiles, mais ils ne peuvent constituer à eux seuls une réponse à des problèmes aussi profonds et aussi largement exprimés. Nous attendons maintenant des mesures concrètes sur les effectifs, les moyens disponibles, la charge et les conditions de travail.

SUD regrette également que **la Direction ait refusé de transmettre la présentation complète aux représentants du personnel**, alors même que les diapositives ont été présentées à un rythme rendant difficile toute prise de notes exhaustive.

Enfin, illustration assez révélatrice du décalage avec la réalité du terrain, **la DRH s'est dite surprise du manque de RH de proximité exprimé par les salariés. Une réalité que SUD rabâche pourtant depuis longtemps...**

Permanences d'écoute psychologique : Le calendrier des permanences psychologiques assurées au SAN par Mesdames Magali FUCHS ([06.60.49.91.22](tel:06.60.49.91.22), magali.fuchs@ext.preventis.fr) et Erika UHL ([06.85.73.35.75](tel:06.85.73.35.75), erika.uhl@ext.preventis.fr) est désormais disponible jusqu'à la fin de l'année :

Vendredi 4 septembre (E.UHL) / **Lundi 7 septembre** (M.FUCHS) / **Vendredi 18 septembre** (E.UHL) / **Mardi 22 septembre** (M.FUCHS)

Lundi 5 octobre (M.FUCHS) / **Vendredi 9 octobre** (E.UHL) / **Vendredi 16 octobre** (E.UHL) / **Mardi 20 octobre** (M.FUCHS)

Lundi 2 novembre (M.FUCHS) / **Vendredi 13 novembre** (E.UHL) / **Lundi 16 novembre** (M.FUCHS) / **Vendredi 27 novembre** (E.UHL)

Vendredi 4 décembre (E.UHL) / **Mardi 8 décembre** (M.FUCHS) / **Vendredi 18 décembre** (E.UHL) / **Lundi 21 décembre** (M.FUCHS)

Service du personnel : **Pour SUD, il est essentiel de retrouver un véritable service du personnel**. Dans cet objectif, nous demandons régulièrement que soient revus à la hausse les effectifs des RH de proximité, des RH/Relations Sociales et du CSP/PAIE. **Réponse immuable : ces services sont assez gréés**.

Pourtant, cet été, sans information préalable de l'ensemble des représentants du personnel, **le service RH/Relations Sociales s'est renforcé d'une personne supplémentaire**.

SUD ne va pas se plaindre d'un renfort qu'il réclame depuis longtemps. Nous constatons simplement qu'entre les réponses données en instance et la réalité, les choses finissent parfois par bouger... **en toute discrétion**.

Gageons que ce moyen supplémentaire permettra désormais d'améliorer la qualité des négociations, le fonctionnement des instances et, plus largement, le dialogue social.

**RESSOURCES HUMAINES :
UN SERVICE À LA DÉRIVE.**



Rentrée scolaire : SUD a demandé **qu'une communication sur les dispositions prévues pour la rentrée scolaire soit diffusée rapidement**, afin de permettre à l'ensemble des salariés concernés de prendre leurs dispositions. **#anticipation**

À titre indicatif, les années précédentes, les salariés ayant la charge **d'un enfant scolarisé de la maternelle à la 3^{ème} ou dans un établissement spécialisé** pouvaient bénéficier, sous réserve des nécessités de service, **d'une facilité d'horaire d'environ 2 heures**.

Au-delà de ces 2 heures, une absence (congé, RTT, récupération...) devait être posée.

Horaire variable : la fin de la plage variable était exceptionnellement décalée à 10h30, avec une compensation pouvant aller jusqu'à 2 heures, dans la limite de la durée journalière de 7h36.

Télétravail : la demi-journée concernée devait être déclarée en « Vie scolaire enfant », complétée par de l'activité complémentaire ; l'autre demi-journée restait saisie en télétravail.

Dans l'attente de la communication officielle pour la rentrée 2026-2027, SUD restera attentif au maintien de ces dispositions.

Remise des diplômes: Sur l'intranet, la Direction ne tarit pas d'éloges sur nos nouveaux diplômés : « **engagement** », « **détermination** », « **persévérance** », « **investissement personnel** »... Une belle cérémonie a même été organisée le 22 juillet pour « mettre à l'honneur » celles et ceux qui ont décroché leur CQPI ou leur CQPM au sein d'Orano Recyclage ou DS.

Une belle reconnaissance... du moins dans la communication.

Car dans les faits, **des jeunes diplômés d'Orano Recyclage ont dû poser un congé pour pouvoir assister à la cérémonie organisée en leur honneur !**

SUD félicite les 57 diplômés.

Pour la Direction, en revanche, il reste visiblement quelques modules à valider en matière de reconnaissance.



Données personnelles : **Après plusieurs signalements de SUD**, la Direction a demandé la vérification du disque G_TPM1, accessible à plus de 4 000 salariés.

Depuis, d'autres documents contenant des données personnelles ont encore été retrouvés sur des espaces partagés. Cela montre qu'un contrôle plus global des disques groupe reste nécessaire, au-delà des seuls fichiers déjà signalés.

Revalorisation IK : Dans le cadre des maigres mesures annoncées pour faire face à l'inflation, **la Direction a décidé de revaloriser de 20 % les indemnités kilométriques pour les salariés utilisant un véhicule électrique**. Pour ces véhicules, la tranche d'indemnisation est déterminée à partir du nombre de chevaux fiscaux équivalents indiqué sur la carte grise.

SUD regrette qu'aucune mesure équivalente ne soit prévue pour les salariés utilisant un véhicule thermique ou percevant des indemnités de transport. **Pour SUD, une réponse à l'inflation doit concerner l'ensemble des salariés.**

TRANSPARENCE DES DÉPENSES DES ÉLUS AU CSE



Dépenses des élus au CSE : À la suite d'une interrogation sur le RGPD concernant la publication nominative des dépenses des élus au CSE, chacun est invité à donner individuellement son accord.

SUD ne fera aucune polémique sur ce sujet : 17 de nos élus ont déjà donné leur accord et les autres le feront également, **conformément à notre charte de transparence sur les dépenses de nos élus, nos salaires et nos activités.**

Pour les élus SUD, ces dépenses concernent très majoritairement des formations : droit du travail, invalidité et inaptitude, égalité professionnelle, risques psychosociaux, intelligence artificielle dans le monde de l'entreprise, pratiques d'enquête en entreprise ou encore prise de parole.

Ces formations permettent à nos représentants de renforcer leurs compétences, de maîtriser des sujets de plus en plus complexes et **d'être plus efficaces pour défendre les salariés.**

Plusieurs salariés nous ont également demandé si certains élus SUD étaient désormais « sans étiquette » : **non, aucun élu SUD n'a quitté notre syndicat.**