



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



28 septembre 2026

PROJET OFC : LES PREMIÈRES INFOS

Le nouveau projet OFC sera mis en œuvre au 1^{er} janvier 2027. SUD est bien décidé à obtenir le plus de réponses possibles.

Les informations fournies : La Direction a présenté plusieurs « mesures » concernant les salariés impactés par le projet :

- +3 % sur le salaire de base pour les salariés 3x8 concernés (SILO 130),
- +6 % pour les HN historiquement Orano DS sans préciser le nombre de salariés concernés. **Cette mesure ne concerne donc pas les HN issus d'Orano DEM ayant rejoint collectivement Orano DS au 1^{er} janvier 2026,**
- La Direction explique que pour les salariés ex-Orano DEM c'est un simple retour au même statut, **#circulez**
- Les indemnités kilométriques ne seront pas compensées,
- Un acompte sur le 13^{ème} mois pourra être versé en janvier et juillet pour gérer la transition,
- Chaque positionnement salarial sera étudié individuellement au regard notamment de la médiane Orano Recyclage La Hague, avec une mesure individuelle « le cas échéant »,
- **Les salariés 3x8 pourront être éligibles au premier palier des primes polyvalence/expertise (AE), soit 60 €** (pour cela il faut un avenant n°5 à l'accord CONVERGENCE que la Direction refusait jusqu'ici malgré les demandes de SUD),
- **Congés :** les droits ODS restant au 31 décembre seront repris chez Recyclage, auxquels s'ajouteront 14,56 jours acquis de juin à décembre 2026, avec arrondi au jour supérieur. Les jours d'ancienneté seront repris séparément. **La Direction a présenté plusieurs exemples de calcul que SUD peut vous transmettre,**
- **La Direction estime les inconvénients à environ 50 € en lieu et place de la prime appelée « polyvalence » chez Orano DS actuellement à 183.39 €** (à savoir : elle a mis en pause les négociations sur les inconvénients au sein d'OR !),

Pour rappel : **suite aux préavis de grève SUD pour le régime 3x8, la Direction Générale s'est engagée à ce qu'il n'y ait plus sur La Hague de différence de forfait de poste (2x8, 3x8, 9x8) entre les nouveaux et les anciens.** SUD luttait contre cette mesure différenciante, **antinomique de l'attractivité et de l'équité** dont nous attendons la suppression effective.

Les informations non fournies : Les salariés issus d'Orano DEM continuent à recevoir **chaque mois un bulletin de paie Orano DEM à 0 € en plus de leur bulletin Orano DS.** SUD a interrogé le CSP/Paie : nous sommes en attente de leur retour.

Nous avons également écrit à l'**Inspection du Travail** qui **n'avait pas connaissance de ce nouveau projet OFC.** Nous lui avons donc transmis les éléments sur cette nouvelle réorganisation.

Autre inconnue : **les salariés qui bénéficiaient du PER CARDIF avant leur passage chez Orano DS retrouveront-ils cette éligibilité en revenant chez Orano Recyclage (OR) ?** SUD a posé la question directement à la Direction Générale puis en CSE. **Aucune réponse à ce jour.**

Doivent encore être précisées les modalités de rémunération de chaque poste, salarié par salarié, **les postes réellement proposés en cas de refus de rejoindre OR,** les modalités exactes de repositionnement chez DS ainsi que **le devenir des salariés déjà Orano Recyclage** dont les fonctions sont transformées, supprimées ou se retrouvent en doublon.

Il reste aussi à connaître **les cursus d'accueil et de formation** ainsi que les éventuelles habilitations à suivre ou renouveler pour intégrer OR.

L'AUDACE EN PHILOSOPHIE DE VIE !



CHASSEUR D'ANACONDAS À MAINS NUES



A PORTÉ SES CAMARADES SOUS UNE PLUIE DE BALLES



POMPIER BÉNÉVOLE AYANT SAUVÉ 58 PERSONNES DES FLAMMES CETTE ANNÉE



DIRECTEUR GÉNÉRAL AUTEUR DU CONCEPT "ONE ORANO, ONE TEAM"

PROJET OFC : UNE CARENCE EN DIALOGUE ET EN ACCOMPAGNEMENT !

Rencontre RH/hiérarchie : Les rencontres collectives doivent commencer à partir de la semaine 41 (du 05 octobre). Mais les **entretiens individuels RH ne débuteront qu'à partir du 1^{er} novembre**, donc après le recueil des avis des instances.

Les élus doivent se prononcer sur le projet avant que chaque salarié connaisse précisément ce qui lui sera proposé.

SUD a également pointé une organisation peu lisible : les salariés Orano Recyclage de la DAFC sont suivis par un RH Orano DS. **L'accompagnement RH gagnerait au minimum à être cohérent avec leur employeur et leur rattachement, afin d'assurer un meilleur suivi.**

Lacune en calcul : Lorsque SUD a alerté le Directeur Général, Nicolas MAES, sur des pertes pouvant approcher 500 € par mois, celui-ci nous a répondu que notre présentation était « biaisée » et que ce différentiel était en réalité lié à la temporalité du versement du 13^{ème} mois.

Nous lui avons immédiatement précisé que notre calcul était réalisé hors effet du 13^{ème} mois et reposait notamment sur les **paniers, les indemnités kilométriques et la prime de polyvalence**. **SUD comprend mieux pourquoi les calculs de la Direction n'ont mené à aucune mesure générale liée à l'inflation cet été.**

La forme plutôt que le fond : Notre premier courrier à Nicolas MAES visait simplement à alerter sur l'inquiétude des salariés et leur manque de visibilité.

Pourtant, la réponse du Directeur Général s'est surtout concentrée sur la forme : **respect des instances, mail envoyé un dimanche et droit à la déconnexion des managers.**

Nous lui avons rappelé que notre représentant était en heures de délégation déclarées dans AGIRS et que l'accord QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) prévoit qu'un mail envoyé hors horaires habituels **est réputé reçu à la première heure ouvrée suivante.**

Nous avons néanmoins pris bonne note du dérangement dominical de la Direction Générale...

Au CSE suivant, SUD a donc demandé une réponse, question par question, sur OFC. Réponse écrite : **« La Direction ne souhaite apporter aucun commentaire »**. Avant de nous rappeler les règles du dialogue social, encore faudrait-il répondre aux questions des salariés concernés.



Échangeons sur le projet OFC : **SUD Orano Recyclage reste disponible pour tout échange individuel ou collectif, en toute confidentialité**, afin de recueillir les situations concrètes, mieux comprendre les impacts du projet OFC pour chacun et vous conseiller sur les points à vérifier, les questions à poser ou les démarches à envisager.

La présentation faite en CSE a été transmise aux salariés concernés dès le vendredi suivant. Si certains ne l'ont pas reçue ou souhaitent la récupérer, nous pouvons bien évidemment leur envoyer.

SUD suit avec assiduité, sérieux et confidentialité l'ensemble des réorganisations. Chaque échange avec les salariés nous permet d'affiner notre analyse, de mieux vous accompagner, de préparer les questions les plus pertinentes dans les instances **et de faire avancer concrètement les sujets qui vous concernent.**

Rendez-vous possible en individuel ou en collectif, en présentiel, par téléphone ou en visio.

Coupure des messageries de SUD Orano Recyclage : **La Direction coupe une nouvelle fois l'ensemble de nos messageries.**

Étrangement, l'application des règles sur les communications syndicales devient particulièrement rigoureuse lorsque SUD soulève les sujets qui dérangent, propose de négocier des accords ou demande des réponses précises. **#dialoguesocial**

Contactez-nous au **06.03.17.05.15** ou au **06.75.38.74.79** ou via **sud.anc.lahague@gmail.com**
www.sud-orano-recyclage.fr (infos pratiques, accords, avantages CSE Orano Recyclage La Hague)