



Informez-vous [librement](#), téléchargez
l'application **SUD Orano Recyclage**



15 décembre 2025

NAO 2026 : FIN DES « NÉGOCIATIONS »

Lors de la 1^{ère} réunion NAO du 3 décembre, la Direction avait dévoilé ses propositions relevant, comme chaque année, d'une mise en scène de négociation .

- **1 % d'AG sans mesure talon uniquement pour les salariés non-cadres** (soit 20 € pour un salaire de base de 2000 €),
 - **1,1 % d'AI performance pour les salariés non-cadres et 2,4 % pour les salariés cadres,**
 - **Imputation des négociations 2026 « Fiabilisons MELOX » et « Restauration La Hague » de l'enveloppe NAO.**
- Cette proposition factice a évidemment été retirée.

Propositions initiales SUD	Propositions finales de la Direction
Augmentation Générale (AG) uniforme de 45 € quel que soit le statut (cadres et non-cadres).	AG de 1,2 % avec un talon de 33 €. (0,1 % du budget servant à financer la mesure talon) uniquement pour les non-cadres. <i>Rappel : lors des NAO 2025, la Direction avait déjà proposé la mise en place d'un talon sous réserve d'un accord unanime des organisations syndicales. Seules SUD et CGT avaient voté favorablement.</i>
Augmentation Individuelle au titre de la performance avec 0,9 % de budget et un mini à 50 € / AI.	AI performance avec 0,8 % de budget pour les non-cadres (AI mini de 30 €) et budget d' AI performance de 2,4% pour les cadres avec une garantie triennale garantissant 5,2% d'évolution de leur salaire de base pour 90 % des cadres.
SUD n'envisage pas de mesure sur le salaire minimum sans qu'une AG équivalente soit accordée à l'ensemble des salariés afin d'éviter tout tassement salarial.	Salaire minimum d'embauche porté à 1960 € (avec un rattrapage pour les salariés déjà présents et ayant un salaire de base inférieur à 1960€).
Mise en place Plan de Partage de la Valorisation de l'entreprise (PPVE)	Refusé.
Revalorisation : <ul style="list-style-type: none">• des forfaits de poste,• de la valeur du point prime de 1,3 %,• des primes mariage / PACS et naissance,• des indemnités kilométriques (+ ajout d'une nouvelle tranche 35 km) et panier de 10 %,• des primes des médailles du travail de 10 %.	Action juridique SUD en cours Revalorisée de l' AG, soit 1,2 %. Revalorisées de l' AG, soit 1,2%. Refusé. Refusé.
Augmentation des forfaits inconvénients de 50 %.	Refusé.
Déplafonnement de l'ancienneté et commençant dès la 1 ^{ère} année (hors enveloppe NAO)	Refusé.
Budget spécifique pour réduire les inégalités hommes/femmes chez les cadres (hors enveloppe NAO).	Refusé. La seule proposition de la Direction concerne les emplois classés F11 et F12 et se limite à garantir l'application de la garantie triennale.
Clause de rattrapage inflation.	Refusé.
Mesures parentalité (hors enveloppe NAO) <ul style="list-style-type: none">• Prise en charge de places en MAM, crèches...• Maintien de la rémunération à 100 % par ORANO pour le nouveau congé de naissance supplémentaire.	Refusé. Refusé.
Augmentation Individuelle au retour de congé maternité prise dans l'enveloppe égalité professionnelle.	Refusé.



Augmentation Générale : SUD a défendu la mise en place d'une Augmentation Générale uniforme de 45 €. Seule mesure garantissant à chaque salarié une revalorisation réelle, simple, lisible et équivalente, sans distinction hiérarchique.

La Direction a refusé cette revendication et propose une mesure talon à 33 € en réduisant sa proposition d'enveloppe AI performance des salariés non-cadres à 0,8%.

En 2025, une mesure talon proposée par la Direction n'avait été soutenue que par SUD et la CGT et, faute d'un accord unanime, n'avait finalement pas été intégrée à l'accord NAO.

Affirmer que la Direction refuserait par principe toute mesure talon les années précédentes relèverait donc d'une contre-vérité, chacun sachant que ce type de proposition a déjà été mis sur la table.

SUD a demandé que le coût de la mesure talon soit financé par l'ensemble des salariés (solidarité cadres/non-cadres). Proposition refusée.

Alors que le montant du SMIC brut atteindra 1 813 € au 1^{er} janvier 2026, que certaines entreprises comme les Maîtres Laitiers du Cotentin proposent déjà 2 201 € brut de salaire de base pour des postes d'opérateur, et 2 895 € brut pour un poste de Chef De Quart, SUD s'inquiète de la politique salariale minimaliste menée par la Direction, qui continue de refuser toute mesure ambitieuse en faveur des bas salaires au sein de notre entreprise.

Augmentations individuelles : En 2025, parmi les salariés non-cadres, 54 % des HN et 45 % des salariés postés (2x8, 3x8, 5x8, 7x8, 9x8, 2x12, 24x72) ont reçu une AI au titre de la performance (le budget était de 0,9% vs 0,8% proposé cette année). Afin de vérifier qu'aucun régime de travail n'est défavorisé, SUD a demandé le détail des AI par régime, demande à laquelle la Direction a opposé un énième refus.

SUD a demandé la mise en place d'un minimum d'AI de 50 € mensuels permettant de récompenser dignement les salariés ayant un faible salaire de base. Cette mesure ciblée contribuerait également à la fidélisation des salariés. Refus de la Direction qui se limite, comme chaque année, à un minimum de 30 € mensuels.

Inégalités cadres H/F : SUD a dénoncé l'absence de mise en place d'un budget spécifique, hors enveloppe NAO, destiné à corriger les inégalités salariales entre les femmes et les hommes au sein de la population cadre que SUD avait dénoncées.

Sur les emplois classés F11 et F12, la Direction a également rejeté notre demande visant à assurer un suivi précis des montants et du nombre de salariés bénéficiant d'une rémunération part variable (RPV), ventilés par genre.

Parentalité : Cette année encore, la Direction refuse que les augmentations individuelles des salariées de retour de congé maternité soient financées par l'enveloppe dédiée à l'égalité professionnelle.

Cette posture pénalise à la fois les équipes et les salariées concernées, sans aucun bénéfice concret pour l'égalité salariale.



Abondement : Pour rappel un abondement de 800 € sera possible dès 2026 réparti de la manière suivante :

- 300 € de manière pérenne.
- 500 € liés à des critères de production (12 000 T de conversion à Malvés/Tricastin et 100 T de Mox à MELOX).

SUD dénonce un mécanisme profondément déséquilibré. Les salariés de MELOX portent, par leur activité, les objectifs industriels du Groupe dont dépend l'abondement de l'ensemble des salariés.

Leur imposer en plus ces mêmes critères dans leurs propres objectifs d'intéressement revient à instaurer une double peine, génératrice de pression accrue, sans reconnaissance supplémentaire de leur engagement. L'abondement 2027 sera également lié au cisailage de 1100 T à La Hague en 2026. Inadmissible !

Les objectifs sont d'ores et déjà atteints pour la conversion d'Uranium et Melox se rapproche de ses objectifs avec 1,4 T de Mox traitée la semaine dernière, pour un total annuel à 97,4 T.

SUD n'a déposé aucun préavis de grève sur le site de MELOX dans le cadre des NAO 2026, celles-ci ayant été strictement cadrées au niveau Groupe par la signature de la CFDT, de FO et de la CGC.

SUD respecte et soutient l'ensemble des actions syndicales. Nous ne pouvons toutefois que constater que ce mouvement n'a apporté aucune avancée concrète pour les salariés du fait du contexte verrouillé par le cadrage Groupe.