



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



12 octobre 2026

NAO 2027 : SUD FAIT SES PROPOSITIONS !

Dans une démarche constructive, SUD a transmis à la Direction du Groupe des propositions concrètes pour les NAO 2027, afin de contribuer à renforcer le pouvoir d'achat, mieux reconnaître l'engagement des salariés, améliorer l'attractivité du Groupe Orano et favoriser un meilleur partage de la valeur.

THÈMES	PROPOSITIONS SUD
Augmentation Générale (AG)	- Attribuer une part significative du budget sous forme d'un montant identique pour tous, cadres et non-cadres, en tenant compte du rattrapage de l'inflation de 2026 et de celle prévue pour 2027. À défaut, prévoir une mesure pour les bas salaires - Étendre les revalorisations aux alternants et CDD présents fin 2026 et reconduits en 2027.
Augmentation Individuelle (AI)	- Prévoir une enveloppe d'AI suffisante, avec un budget spécifique pour les promotions et mobilités, sans réduire celui consacré aux AI liées à la performance. - Financer les augmentations liées aux retours de congé maternité sur le budget Égalité Professionnelle, et non sur celui lié aux AI performance. - Revaloriser le montant minimal des AI, actuellement fixé à 30 €.
Budget spécifique ingénieurs et cadres (I/C) catégories F11 / F12	Prévoir un budget spécifique hors enveloppe NAO pour revaloriser les salaires des I/C F11 et F12, afin de renforcer l'attractivité et favoriser la fidélisation, sans réduire les budgets consacrés aux AG et AI.
Ancienneté des non-cadres	Financer les 0,3 % d'ancienneté hors enveloppe NAO, afin qu'ils s'ajoutent aux augmentations négociées sans réduire le budget salarial des non-cadres.
Déplafonnement de la prime d'ancienneté	Déplafonner progressivement la prime d'ancienneté selon les paliers suivants : 16 % après 18 ans, 17 % après 21 ans, 18 % après 24 ans, 19 % après 27 ans et 20 % après 30 ans d'ancienneté (La prime d'ancienneté est actuellement plafonnée à 15 % après 15 ans d'ancienneté).
Mesures en faveur de la parentalité	- Créer ou financer des places en crèche et/ou en Maisons d'Assistants Maternelles (MAM), avec des solutions de garde adaptées aux contraintes horaires des salariés. - Prévoir un budget spécifique Groupe, hors NAO, pour financer ces dispositifs. - Garantir le maintien à 100 % de la rémunération durant le congé supplémentaire de naissance.
Indemnités kilométriques et de transport	Revaloriser le montant des indemnités kilométriques pour tous les véhicules, thermiques comme électriques, et élargir les zones d'indemnisation afin de mieux prendre en compte les trajets domicile-travail.
Supplément de participation	Garantir aux salariés un meilleur partage de la valeur en attribuant un supplément de participation pour compenser la baisse constatée cette année, notamment liée aux provisions pour les opérations de fin de cycle (OFC) et neutraliser durablement leur impact sur le calcul de la participation.
Dispositif d'épargne retraite compensatoire	Généraliser un dispositif d'épargne retraite avec abondement employeur pour compenser les baisses de cotisations liées aux évolutions de classification.
Abondement PEG/PERCOL	Supprimer les critères de production conditionnant l'abondement afin d'éviter que les salariés ne soient pénalisés à la fois sur l'intéressement et sur l'abondement.
Clause automatique de rattrapage inflation	Compenser automatiquement tout écart entre l'inflation prévue lors des NAO et l'inflation réellement constatée, afin de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

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