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

SOLIDAIRES - UNITAIRES - DEMOCRATIQUES

tract sans guerre syndicale 100% GARANTI tract sans guerre syndicale

1er novembre 2026

CADRAGE SALARIAL : ENVOYONS UN SIGNAL !

Face aux premières propositions salariales de la Direction, **SUD a déposé un préavis de grève du mercredi 4 novembre à 20H22 au lundi 9 à 6H04**, **pour défendre le pouvoir d'achat, les rémunérations et un meilleur partage de la valeur.**

En mai dernier, SUD avait refusé de lever son préavis de grève, **estimant que les engagements de la Direction sur l'inflation étaient insuffisants.** Les faits nous ont donné raison : **aucune mesure salariale exceptionnelle en juillet**, malgré une inflation supérieure de 1,7 point à celle retenue initialement par Orano !

Pourtant, des mesures de rattrapage ont déjà été mises en place :

- **En juillet 2022 :** 1,2 % d'augmentation générale (AG), avec un minimum de 23 € et un maximum de 70 €,
- **En juillet 2023 :** 1,3 % de budget de rattrapage, dont 1,1 % d'augmentation générale avec un minimum de 30 € (La Direction avait proposé initialement une...prime).

Pour le rattrapage 2026, **la Direction propose une prime ponctuelle de 400 €. Une telle mesure ne compense pas durablement le décrochage des salaires face à l'inflation !**

Thèmes	Propositions de la Direction	Revendications SUD
Budget salarial	**2,7 % pour 2027**	**5 %, dont 3,3 % pour 2027** et **1,7 % de rattrapage 2026 avec rétroactivité au 1er juillet**.
Prime exceptionnelle / AG	**400 € ponctuels de PPV** (Prime de Partage de la Valeur). **AG à déterminer dans les sociétés.**	**90 € d'AG uniforme, cadres et non-cadres, dont 40 € de rattrapage rétroactif au 1er juillet 2026.** Une prime ne remplace pas du salaire pérenne !
Augmentations individuelles	**Répartition du budget laissée aux sociétés.**	Un budget AI suffisant et transparent **pour valoriser les mobilités, les promotions, la performance**.
Ancienneté	Aucune mesure spécifique annoncée.	**Financement de l'ancienneté (0,30%) hors enveloppe NAO et déplafonnement progressif** : 16 % à 18 ans, 17 % à 21 ans, 18 % à 24 ans, 19 % à 27 ans et 20 % à 30 ans.
Salariés peu augmentés	Aucune mesure spécifique annoncée.	Des mesures spécifiques hors enveloppe NAO **pour les salariés ayant bénéficié d'au maximum deux AI entre 2021 et 2026.**
Égalité professionnelle	Aucune mesure spécifique annoncée.	**Maintien d'un budget de 0,05 %** hors enveloppe NAO.
Cadres F11/F12	Aucune mesure spécifique annoncée.	Des mesures spécifiques hors enveloppe NAO **pour renforcer l'attractivité de ces classifications.**
Incommodités	Aucune mesure spécifique annoncée.	**Harmonisation par le haut des forfaits des pôles mutualisés pour toutes les fonctions** (de l'opérateur au MEP) **et extension de l'éligibilité aux salariés intervenant en zone** soumis aux mêmes incommodités (port des EPI).
Participation / OFC	Aucune mesure spécifique annoncée.	**Un supplément de participation pour compenser la baisse de 2026 liée aux provisions OFC, et un dispositif pérenne de compensation.**
Abondement PEG/PERCOL	**1 000 € d'abondement, dont 700 € conditionnés à la production en 2027 et 600 € en 2028.**	**Suppression des critères de production.** Les salariés ne doivent pas subir une double pénalisation sur l'intéressement et l'abondement.
Indemnités kilométriques	Aucune mesure spécifique annoncée.	**Revalorisation des indemnités kilométriques et élargissement des zones d'indemnisation.**

ORANO RECYCLAGE FACE À LA QUADRATURE DU CERCLE !

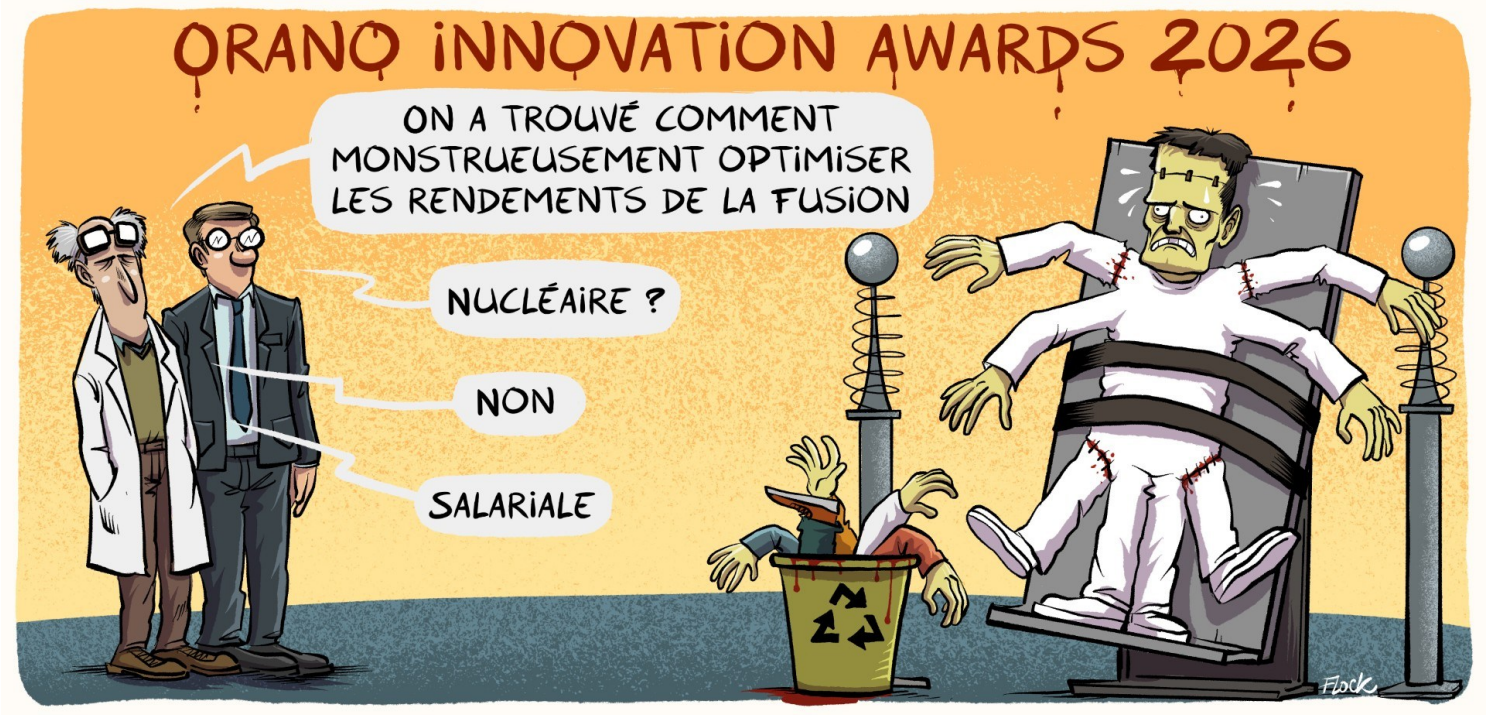
Les premières propositions salariales de la Direction mettent une nouvelle fois en lumière ce que nous constatons toutes et tous sur le terrain : **des exigences et des ambitions industrielles du Groupe en contradiction avec les moyens humains et salariaux accordés aux salariés d'Orano Recyclage.**

Les exigences du Groupe	Les contradictions
Abondement PEG/PERCOL : les objectifs MOX et cisaillage représentent deux des trois critères conditionnant les 700 € d'abondement 2027 de l'ensemble des salariés du Groupe. Le troisième, la conversion, apparaît fortement compromis après plusieurs mois d'arrêt à Malvési.	Les salariés d'Orano Recyclage portent une responsabilité déterminante dans l'obtention des 700 € d'abondement, **alors qu'ils peuvent déjà être pénalisés sur leur intéressement par les performances industrielles.**
Contrat ATR, pérennité et résilience : garantir la continuité et la robustesse des installations, tout en maîtrisant la masse salariale **et en poursuivant les suppressions de postes engagées dans CONVERGENCE/IMPULSION**.	Comment garantir les objectifs de production et de pérennité/résilience tout en **poursuivant les suppressions de postes et en réduisant les marges de manœuvre des équipes ?**
Obligations de fin de cycle (OFC) : faire face à l'augmentation des coûts prévisionnels de démantèlement et **aux provisions financières correspondantes.**	Les provisions liées aux OFC ont réduit la participation redistribuée en 2026 (au titre de 2025). **Nous voyons ainsi le partage de la valeur devenir toujours moins favorable aux salariés**, alors même que nous contribuons quotidiennement à la performance du Groupe.
Aval du futur (phase n°1) : préparer un programme industriel majeur comprenant notamment de nouvelles piscines, une usine MOX 2 et des capacités d'entreposage du plutonium à La Hague.	Comment attirer et fidéliser les compétences indispensables à ces projets **sans consacrer des moyens supplémentaires à l'attractivité salariale, dans un bassin d'emploi particulièrement dynamique ?**

Des conséquences bien réelles : Les difficultés rencontrées sur le terrain sont nombreuses et **concernent bien d'autres secteurs.** Prenons seulement deux exemples concrets :

Au Pôle Uranium, déjà confronté à d'importantes difficultés d'effectifs et de compétences, la Direction **entend poursuivre les suppressions de postes prévues dans CONVERGENCE/IMPULSION**. **Comment maintenir la performance industrielle avec toujours moins de moyens humains, alors même que la production conditionne l'intéressement et l'abondement ?**

La transmission des compétences est également fragilisée. Dans plusieurs spécialités, **les chargés d'études et d'expertises** (procédés, data science, mesures nucléaires, laboratoires, systèmes mécaniques, conduite de production, pérennité…) **sont confrontés à des effectifs insuffisants et à des périodes de recouvrement trop limitées pour assurer sereinement la transmission de leurs savoir-faire.**



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