

Accord salarial Orano Recyclage 2026

Entre les soussignées :

La société Orano Recyclage, dont le siège est situé 125, avenue de Paris - 92320 CHATILLON, représentée par Marc GHOSN, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après désignée « la Direction »,
D'une part,

Et les **Organisations syndicales représentatives de la Société Orano Recyclage** :

- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- FO
- SUD

Ci-après désignées » les Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Désignées ci-après ensemble « les parties »,

Il est ainsi convenu ce qui suit.

PREAMBULE

Les parties rappellent la conclusion de l'accord relatif à la méthode et au cadre salarial 2026 du groupe Orano conclu le 1^{er} décembre 2025.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise se sont rencontrées le 3 décembre (matin et après-midi) et le 15 décembre 2025 dans le cadre de la négociation obligatoire prévue par les dispositions de l'article L. 2242-15 du Code du travail.

Au cours de ces réunions, des échanges ont notamment eu lieu autour du bilan des mesures mises en œuvre en 2025 en termes de rémunération mais également sur le contexte économique et social (niveau d'inflation, situation économique générale...).

Au terme de la dernière réunion le 15 décembre 2025, les parties ont convenu ce qui suit :

Rappel du cadre salarial groupe

Enveloppe salariale

Les parties rappellent qu'en application de l'article 3 de l'accord relatif à la méthode et au cadre salarial 2026 du groupe Orano conclu le 1^{er} décembre 2025, l'enveloppe dédiée à la progression des rémunérations est de 2,4 % de la masse salariale applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Principes généraux

Les parties rappellent qu'elles font application des principes généraux prévus à l'article 4 de l'accord précité.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'Orano Recyclage à l'exclusion des salariés en contrat d'apprentissage et de contrat de professionnalisation qui bénéficient de barèmes spécifiques.

Article 2 - Mesures salariales du personnel des groupes d'emploi A à E

2.1. Augmentation générale

Une mesure d'augmentation générale de 1,2 % sera appliquée sur le salaire de base au 1^{er} janvier 2026 à l'ensemble des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E, présent à cette date et encore en activité à la date de versement au titre du même contrat.

Cette augmentation ne pourra pas être inférieure à 33 euros bruts mensuels (mesure dite « talon ») pour un salarié à temps plein. Ce talon représente une mesure complémentaire valorisée à 0,1%.

Cette mesure sera mise en œuvre avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026, après vérification et éventuellement correction du respect des minimums légaux et des barèmes société.

Les salariés en contrat à durée déterminée présents en décembre 2025 dont le contrat prend fin pour une reprise en CDD (hors contrat d'alternance, apprentissage ou professionnalisation) ou CDI en janvier 2026 sans interruption bénéficieront des mesures salariales prévues au présent article.

2.2. Augmentations individuelles

Au titre de l'année 2026, un budget de 0,8% de la masse salariale de référence des salariés non cadres appartenant aux groupes d'emplois A à E sera consacré aux augmentations individuelles des salariés précités présents à cette date et en activité à la date de versement.

Les augmentations individuelles interviennent après l'application de l'augmentation générale et prendront effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2026, sous condition de présence au moment du versement.

Les augmentations individuelles au titre de ce budget sont attribuées sur la base de la performance individuelle du salarié appréciée sur l'année écoulée, notamment au regard des critères suivants :

- ☐ La tenue du poste ;
- ☐ L'atteinte des objectifs individuels fixés ;
- ☐ Les moyens et savoirs être mis en œuvre pour la tenue du poste et l'atteinte des objectifs.

Chaque décision d'augmentation individuelle prise dans le cadre de ce budget est nuancée à la hausse ou à la baisse par le positionnement salarial du salarié.

Le montant minimum de l'augmentation individuelle sera de 390 € annuel brut, hors application automatique liée à des accords collectifs ou à la loi.

Les éventuelles revalorisations salariales accordées en cours d'année à l'occasion de promotion ou de mobilité ne sont pas imputées sur le présent budget.

2.3. Glissement de la prime d'ancienneté

Un budget plafonné de 0,30% de la masse salariale de référence des salariés non-cadres des groupes d'emplois A à E sera consacré à l'évolution des primes d'ancienneté des salariés précités.

Article 3 - Mesures salariales du personnel des groupes d'emploi F à I

Le budget, consacré en totalité aux augmentations individuelles, est de 2,4 % de la masse salariale de référence des salariés cadres des groupes d'emplois F à I au titre de l'année 2026, présent à cette date et en activité à la date de versement.

Cette mesure sera mise en œuvre avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026, sous condition de présence au moment du versement.

Les augmentations individuelles au titre de ce budget sont attribuées sur la base de la performance individuelle du salarié appréciée sur l'année écoulée, notamment au regard des critères suivants :

- ☐ La tenue du poste ;
- ☐ L'atteinte des objectifs individuels fixés ;
- ☐ Les moyens et savoirs être mis en œuvre pour la tenue du poste et l'atteinte des objectifs.

Chaque décision d'augmentation individuelle prise dans le cadre de ce budget est nuancée à la hausse ou à la baisse par le positionnement salarial du salarié.

Les éventuelles revalorisations salariales accordées en cours d'année à l'occasion de promotion ou de mobilité ne sont pas imputées sur le présent budget.

Le montant minimum de l'augmentation individuelle sera de 390 € annuel brut, hors application automatique liée à des accords collectifs ou à la loi.

Par ailleurs 90% des salariés classés sur des emplois de groupe F à I bénéficieront en cumul sur les années 2024, 2025 et 2026 d'une garantie d'évolution de leur salaire de base brut de 5,2%. La garantie sera mise en œuvre si l'évolution du salaire de base brut entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2026 est inférieure à 5.2%.

Les parties ont souhaité porter une attention particulière au personnel des groupes d'emploi F11 et F12. Dans ce cadre, cette même garantie s'appliquera également au sous-groupe des salariés occupant un emploi de classification F11 ou F12.

Article 4 - Valeur du point prime et du point de poste

La valeur du point prime et du point de poste est augmentée de 1,2% au 1^{er} janvier 2026.

Article 5 - Salaire de base minimum

Le salaire de base minimum d'Orano Recyclage est porté à 1960 € bruts au 1^{er} janvier 2026 pour un salarié à temps plein.

Article 6 - Abondement

En application de l'article 6 de l'accord relatif à la méthode et au cadre salarial 2026 du groupe Orano conclu le 1^{er} décembre 2025, les parties ont convenu de la mise en place au sein du groupe Orano d'un abondement employeur pour tout placement des salariés sur les fonds communs de placement du Plan d'Epargne Groupe (PEG), ou du Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCOL), ces placements devant être exclusivement issus des éventuels intéressements des sociétés ou de la participation groupe.

Dans ce cadre, et sous réserve des conditions de production prévues par l'accord précité, cet abondement employeur est porté à 800 euros.

L'abondement employeur est de 150 % des placements salariés en 2026, sur le PEG, sur le PERCOL, ou de manière mixte entre les dispositifs d'épargne, dans la limite d'un abondement maximum cumulé de 800 euros pour l'année civile.

Ce plafond de 800 euros inclut l'abondement employeur pouvant aller jusqu'à 300 euros et prévu par avenants au Règlement du PEG et au PERCOL à conclure prochainement.

Le présent article s'inscrit dans les dispositions de l'article 6.2 de l'accord portant Règlement de plan d'épargne groupe du 1^{er} octobre 2018, qui requiert la conclusion d'un accord spécifique au niveau de chaque société du groupe pour que l'abondement puisse y être appliqué.

Article 7 - Dispositions générales

7.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et expirera automatiquement au 31 décembre 2026.

7.2. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales applicables et moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois.

7.3. Modalités de suivi et d'application

En cas de difficulté particulière dans l'application ou l'interprétation du présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales signataires se rencontreront soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives.

7.4. Dépôt légal et publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des organisations syndicales représentatives préalablement au dépôt.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail : www.accords-depot.travail.gouv.fr, accompagné de l'ensemble des pièces nécessaires à la validité dudit dépôt sous format PDF et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

De plus, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Enfin le présent accord sera mis à la disposition des salariés sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à Chatillon le 31 décembre 2025 en 6 exemplaires

Pour la société Orano Recyclage :

Marc GHOSN en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations syndicales représentatives :

- CFDT représentée par
- CFE-CGC représentée par
- CGT représentée par
- FO représentée par
- SUD représentée par