



**ACCORD RELATIF A LA METHODE ET AU CADRE SALARIAL 2026
DU GROUPE ORANO**

Entre les soussignées :

La **Direction Générale du groupe Orano**, représentée par Jacques ZIOUZIOU, en sa qualité de Directeur des Affaires sociales du groupe Orano,

Ci-après désignée « la Direction »,





D'une part,

Et **les Organisations Syndicales représentatives** au niveau du groupe Orano suivantes, représentées par leur Organisation Syndicale ou Fédération d'appartenance

- | | | | |
|---|---------|-----------------|------------------|
| - | CFDT | représentée par | Jean Pierre BARA |
| - | CFE-CGC | représentée par | Olivier BIZEAU |
| - | CGT | représentée par | Eric LEMETAIS |
| - | FO | représentée par | Cédric NOYER |

Ensemble dénommées « les parties »



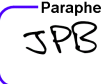

Il est ainsi convenu ce qui suit.

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe
			



SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – Champ d’application	3
ARTICLE 2 – Méthodologie et articulation entre les différents niveaux de négociation ..	4
2.1 – Objet du présent accord conclu au niveau du groupe.....	4
2.2 – Objet des NAO conclues au niveau des sociétés du groupe.....	4
ARTICLE 3 – Budget salarial 2026.....	4
ARTICLE 4 – Principes généraux devant encadrer les NAO des sociétés du groupe Orano.....	5
ARTICLE 5 – Calendrier des négociations annuelles obligatoires.....	5
ARTICLE 6 – Abondement	6
6.1 – Abondement pérenne de 300 euros	6
6.2 – Abondement supplémentaire de 500 euros en 2026 (total 800 euros).....	6
6.3 – Abondement supplémentaire de 700 euros en 2027 (total 1.000 euros)	6
ARTICLE 7 - Engagement télétravail.....	7
ARTICLE 8 – Dispositions générales.....	7
8.1 - Entrée en vigueur et durée de l’accord	7
8.2 – Clause de suivi et prévention des conflits collectifs.....	7
8.3 - Révision.....	7
8.4 – Dépôt légal et publicité de l’accord.....	7
ANNEXE 1 - LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE D’APPLICATION DE L’ACCORD	9

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe
			



PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe affirment leur volonté commune de pérenniser le dispositif contractuel sur la méthode et le cadrage salarial initié en 2024, et d'en octroyer le bénéfice aux salariés du groupe en France. L'objectif est également de préserver les spécificités qui permettent aux sociétés du groupe de rester compétitives sur leurs marchés. Des accords locaux s'ajoutent à ce socle groupe afin de répondre également aux enjeux particuliers des entités.

La politique de rémunération du groupe Orano doit lui permettre de rester compétitif et attractif sur le marché, en lien avec l'inflation prévisionnelle, sa situation économique et le positionnement des salaires de ses collaborateurs, pour recruter et fidéliser les compétences nécessaires à la réalisation de ses projets.

Cette ambition passe par la mise en place d'une organisation transparente et efficiente des négociations annuelles obligatoires (NAO) en alliant à la fois la nécessité d'une forte coordination au niveau du groupe et la volonté de permettre aux partenaires sociaux de chacune des entités juridiques la composant de prendre en compte leurs spécificités et besoins locaux dans le cadre de ces négociations.

Pour ce faire, préalablement aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2026, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe se sont rencontrées les 23 octobre, 4, 12 et 17 novembre pour définir la méthode et le cadre salarial pour le groupe Orano en France, permettant à ces dernières d'entrer en NAO sur les salaires dans un cadre contractuel déterminé au niveau du groupe.

A titre informatif, il est rappelé qu'à ce budget NAO, d'autres mesures salariales pourront s'ajouter. Celles-ci viennent répondre à des besoins spécifiques et trouvent leurs origines dans d'autres accords ou dans des décisions unilatérales de la Direction qui demeurent inchangés (ex. : égalité professionnelle, extension RPV, promotions-mobilités, etc.). Pour rappel, ces mesures ne sont pas incluses dans les augmentations individuelles pour la revalorisation des éléments variables de paie (ex : prime de poste).





Les parties rappellent que les NAO sur les salaires se dérouleront au niveau des sociétés comme chaque année, et comme prévu par les dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, l'accord pour le développement du dialogue social et la valorisation des parcours syndicaux du 19 septembre 2022 et le présent accord de méthode en application de l'article L. 2232-33 du Code du travail.

C'est dans ce cadre que les parties ont convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés du groupe Orano en France.

Cet ensemble est constitué de la société Orano SA et des sociétés françaises qu'elle détient directement ou indirectement à plus de 50% et qui figurent dans la liste annexée au présent accord (Annexe 1).

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe
			



ARTICLE 2 – Méthodologie et articulation entre les différents niveaux de négociation

2.1 – Objet du présent accord conclu au niveau du groupe

Les parties ont souhaité définir par la voie d'un accord collectif conclu au niveau du groupe les éléments suivants :

- Le budget global constituant le mandat conféré aux sociétés pour négocier leurs accords salariaux dans le cadre des NAO ;
- Les principes généraux devant guider les NAO dans les sociétés ;
- Et la présente méthodologie articulant, dans le respect des dispositions de l'article L2242-1 du Code du travail, les deux niveaux de négociations qui s'additionnent.

Si cet accord collectif n'est pas conclu de manière majoritaire au niveau du groupe, la Direction générale d'Orano se réserve le droit d'arrêter unilatéralement le budget salarial qui formera le mandat donné aux sociétés du groupe, ainsi que certains principes généraux devant guider leurs NAO. Par transparence, la position de la Direction Générale sera alors communiquée aux Organisations Syndicales représentatives ayant participé à la négociation du présent accord ainsi qu'aux Organisations Syndicales représentatives dans leur périmètre.

2.2 – Objet des NAO conclues au niveau des sociétés du groupe

Conformément aux dispositions légales applicables, les NAO sont organisées au niveau de chaque société juridique ou unité économique et sociale pour l'année 2026.

Dans le respect des dispositions du présent accord, et en particulier du budget salarial fixé à l'article 3, la direction et les organisations syndicales représentatives des sociétés du groupe sont libres de négocier les mesures individuelles et collectives les plus appropriées à leurs besoins.





Si, au terme de la négociation au sein d'une société, l'accord collectif n'est pas conclu de manière majoritaire, la Direction de la société ou de l'unité économique et sociale établira un procès-verbal de désaccord par lequel elle arrêtera unilatéralement les modalités d'utilisation du budget salarial annuel définie à l'article 3 (Augmentations Individuelles et/ou Augmentations Générales, répartition par catégories ...).

ARTICLE 3 – Budget salarial 2026

Les parties au présent accord ont déterminé une enveloppe dédiée à la progression des salaires de base bruts annuels au 31/12/2025 et à l'impact de l'ancienneté sur le calcul de la Prime d'Ancienneté. C'est dans ce cadre déterminé au niveau du groupe que les NAO 2026 seront menées au sein des entités juridiques entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette enveloppe est de 2,4% **de la masse salariale** correspondante applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les parties rappellent que l'évolution des primes d'ancienneté est incluse dans ce budget et qu'elle doit être calculée au périmètre de chaque société négociant ses accords salariaux. Dans le cas où ce « glissement d'ancienneté » représenterait plus de 0,3% de la masse

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe
			



salariale pour une entité donnée, sa prise en compte dans le budget global sera plafonnée à 0,3% de la masse salariale de l'entité concernée.

ARTICLE 4 – Principes généraux devant encadrer les NAO des sociétés du groupe Orano

Dans le cadre des dispositions du présent accord, la Direction et les Organisations syndicales représentatives au sein de chaque entité juridique, préservent la liberté de négocier dans le cadre des NAO les modalités de répartition de l'enveloppe budgétaire salariale arrêtée au présent accord groupe. Il peut être pris ainsi en compte des problématiques spécifiques d'ordre statutaire ou catégoriel.

Par ailleurs, les directions des sociétés feront droit aux demandes de communication complémentaires des organisations syndicales nécessaires à la bonne compréhension des négociateurs, aux bornes de leur entité, qui ne figureraient pas déjà dans la BDESE, fut-ce par croisement, et qui n'auraient pas été traitées lors de la première réunion de NAO.

De plus, les parties souhaitent établir les principes suivants qui seront d'application obligatoire au niveau des sociétés :

1. les budgets d'augmentation des cadres et des non-cadres devront être identiques ;
2. les mesures individuelles et collectives prendront effet au 1^{er} janvier 2026, de manière rétroactive pour les salariés présents au moment du versement ;
3. les NAO des entités porteront obligatoirement sur des mesures pérennes sur les salaires auxquelles des primes à versement unique ne pourront se substituer ;
4. les accords salariaux des sociétés devront porter obligatoirement des mesures collectives (ex : AG) pour les salariés non cadres ;
5. les mesures collectives pourront notamment être portées par des augmentations établies en % et/ou des montants minimaux uniformes (« talons ») ;
6. les mesures collectives seront mises en œuvre après vérification et éventuellement correction du respect des minimums légaux et barèmes sociétés ;
7. les accords salariaux des sociétés devront porter obligatoirement des mesures individuelles permettant de reconnaître la performance et l'évolution des compétences des salariés de toutes les catégories professionnelles ;
8. les accords salariaux des sociétés devront prévoir un examen spécifique de la situation salariale des personnes occupant un emploi classé F11 et F12.

ARTICLE 5 – Calendrier des négociations annuelles obligatoires

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour conclure les processus de négociation des accords salariaux dans les sociétés au 31 décembre 2025.

Paraphe Paraphe Paraphe Paraphe
The block contains four blue rectangular boxes, each containing a handwritten signature in blue ink. Above each box is the word "Paraphe". The signatures are: 1. A stylized 'N' or 'M'. 2. A stylized 'AB'. 3. The letters 'JPB'. 4. A stylized 'JE'.



ARTICLE 6 – Abondement

Pour reconnaître les succès opérationnels du groupe, les parties mettent en place un dispositif d'abondement à l'épargne salariale au sein du groupe Orano.

Cet abondement s'applique pour tout placement des salariés sur les fonds communs de placement du Plan d'Epargne groupe (PEG) ou du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL), ces placements devant être exclusivement issus des éventuels intéressements des sociétés ou de la participation groupe.

Il se décompose comme suit :

(les montants ci-dessous indiqués étant des maximum, dépendant du montant effectivement placé par le salarié)

6.1 – Abondement pérenne de 300 euros

Les parties conviennent de la mise en place d'un abondement pérenne d'un montant maximum de 300 euros.

Cet engagement à durée indéterminée sera formalisé d'une part par un avenant au Règlement du PEG Orano et d'autre part, dans le cadre de la révision de l'Accord PERCOL Orano, tous deux amenés à intervenir d'ici le 31 décembre 2025.

Sous cette réserve, l'abondement maximal de 300 euros s'appliquerait sur les montants placés dès 2026 et issus de l'intéressement ou de la participation.

6.2 – Abondement supplémentaire de 500 euros en 2026 (total 800 euros)

Conformément à l'engagement pris par la Direction générale, l'abondement employeur versé en 2026 est porté à 800€ sous réserve de la production en 2025 de 12.000 tonnes de conversion et de 100 tonnes de mox.

Pour tout placement de l'intéressement et/ou de la participation en 2026, les modalités de l'abondement employeur total de 800 euros seront les suivantes :

- **150%** des sommes placées par le salarié dans le PEG,
- **150%** des sommes placées par le salarié dans le PERCOL.

Il est précisé que ces placements peuvent être mixtes entre les dispositifs d'épargne, dans la limite d'un abondement maximum cumulé de 800 euros pour l'année civile.

Cet abondement s'appliquerait en cas de placement tant sur le PEG que sur le PERCOL et s'ajouterait donc ainsi à l'abondement PERCOL applicable en cas de transfert des jours de CET, sous réserve du respect des plafonds de cotisations.

Les dispositions du présent article viennent modifier le Règlement de Plan d'Epargne Groupe Orano du 1er octobre 2018 et l'Accord instituant le PERCOL du groupe Orano du 22 juin 2017, dans ses dispositions ayant le même objet.

6.3 – Abondement supplémentaire de 700 euros en 2027 (total 1.000 euros)

Pour 2027, la Direction Générale propose de porter cet abondement à 1000 euros, sous réserve qu'au cours de l'exercice 2026, le groupe atteigne au moins deux des objectifs de production suivants :

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe



- 100 tonnes de combustible mox ;
- 12.300 tonnes de conversion ;
- 1.100 tonnes de cisailage.

Sous réserve de la signature majoritaire du présent accord, la direction générale s'engage à ce que les accords salariaux des sociétés du groupe portent le dispositif 2027 décrit ci-dessus.

Les modalités de cet engagement seront formalisées dans les futurs accords au titre de l'exercice 2027.

ARTICLE 7 - Engagement télétravail

Les parties s'accordent à revaloriser l'indemnité télétravail dans le cadre de la négociation d'un avenant à l'accord socle relatif au télétravail au sein du groupe du 9 novembre 2020. Il est, d'ores-et-déjà, convenu que cette indemnité sera versée dès le premier jour de télétravail effectué.

ARTICLE 8 – Dispositions générales

8.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026, et expirera automatiquement au 31 décembre 2026.

8.2 – Clause de suivi et prévention des conflits collectifs

Les parties conviennent de présenter un bilan des mesures du présent accord avant le terme de son application.

Les parties signataires conviennent qu'il importe de privilégier le dialogue et la négociation pour traiter les difficultés susceptibles de générer un conflit collectif sur les salaires. C'est pourquoi, les parties signataires s'engagent à appliquer les dispositions du présent accord avec loyauté et bonne foi pour toute sa durée.

Ainsi, 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'au moins une Organisation Syndicale signataire au niveau du groupe.

8.3 - Révision

Le présent accord peut être révisé selon les modalités définies aux articles L2261-7-1 et suivants du code du travail. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

8.4 – Dépôt légal et publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié par courrier électronique avec accusé de réception à chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe.

Conformément au Code du travail, le présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : www.accords-depot.travail.gouv.fr, accompagné de l'ensemble des pièces nécessaires à la validité dudit dépôt.

Un exemplaire sera remis au secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe



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 1er décembre 2025 en 2 exemplaires.

Pour la Direction du groupe :

Monsieur Jacques ZIOUZIOU, Directeur des Affaires sociales du groupe Orano,

Signé par :

Jacques Ziouziou

71929AAB9951487...

Pour les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Orano, représentées par leur Organisation syndicale ou fédération d'appartenance :

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA

Signé par :

Jean-Pierre BARA

578B30ECF48646D...

- CFE-CGC représentée par Olivier BIZEAU

Signé par :

Olivier BIZEAU

36E29DBA9F5B42B...

- CGT représentée par Eric LEMETAIS

- FO représentée par Cédric NOYER

Signé par :

Cédric NOYER

4DC1ED78CEBD4B6...

Les parties conviennent de recourir à la signature électronique du présent accord via la plateforme DocuSign. La date de signature du document figure sur la signature numérique. Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires. Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et préciser le nombre d'exemplaires originaux.



ANNEXE 1 - LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social	SIRET
Orano SA	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	33095687100066
Orano Support	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	42135659300044
Orano Mining	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	50149360500056
Orano Med Manufacturing	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	44456162500062
Orano Med Theranostics	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	98062605500019
Orano Chimie-Enrichissement	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	81743955700023
Laboratoire d'Etalons d'Activité (LEA)	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	53861361300040
Orano Recyclage	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	81743959900025
Orano Projets	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	81743952400064
Orano Batteries	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	84411675600025
Orano Nuclear Packages & Services	23 Place Wiclow, 78180 Montigny-Le-Bretonneux	60203929900113
Orano DS - Démantèlement et Services	25 rue Alexandra David-Neel, 91300 Massy	67200848900532
Orano Diagnostic Amiante	25 rue Alexandra David-Neel, 91300 Massy	81430429100051
Orano Temis	ZA Armanville 8 route de la Bergerie, 50700 Valognes	35035759600021
Lemaréchal Célestin	ZA d'Armanville 3 rue des Entrepreneurs, 50700 Valognes	58265029700069
Trihom	Zac des Grands Clos, 37420 Avoine	37864904000052
Sovagic STE pour la valorisation & la gestion d'infrastructures communes	Zone Industrielle, 50440 La Hague	32719486600015
Orano Aval du futur	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	92977166500015

Paraphe Paraphe Paraphe Paraphe