

**ACCORD RELATIF A LA METHODE ET AU CADRE SALARIAL 2025  
DU GROUPE ORANO**

Entre les soussignées :

La **Direction Générale du groupe Orano**, représentée par Vincent FRUGIER, 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
- CGT-FO                                  représentée par            Cédric NOYER

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	3
<b>ARTICLE 1 – Champ d’application</b> .....	3
<b>ARTICLE 2 – Méthodologie et articulation entre les différents niveaux de négociation</b> 3	
<b>2.1 – Objet du présent Accord conclu au niveau du groupe</b> .....	3
<b>2.2 – Objet des NAO conclues au niveau des sociétés du groupe</b> .....	4
<b>ARTICLE 3 – Budget salarial 2025</b> .....	4
<b>ARTICLE 4 – Principes généraux devant encadrer les NAO des sociétés du groupe Orano</b> .....	5
<b>ARTICLE 5 – Calendrier des négociations annuelles obligatoires</b> .....	5
<b>ARTICLE 6 – Abondement</b> .....	5
<b>ARTICLE 7 – Dispositions générales</b> .....	6
<b>7.1 - Entrée en vigueur et durée de l’accord</b> .....	6
<b>7.2 – Clause de suivi et prévention des conflits collectifs</b> .....	6
<b>7.3 - Dénonciation de l’accord</b> .....	6
<b>7.4 – Dépôt légal et publicité de l’accord</b> .....	6
<b>ANNEXE 1 - LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE D’APPLICATION DE L’ACCORD</b> .....	8

## **PREAMBULE**

La Direction et les Organisations Syndicales affirment une volonté commune de faire bénéficier l'ensemble des salariés du groupe en France et ce quelle que soit leur entité juridique d'appartenance d'un certain socle conventionnel Orano, tout en préservant les spécificités qui leur permettent de rester compétitif et de préserver et développer l'emploi sur leurs marchés. Des accords locaux s'ajoutent à ce socle groupe afin de répondre également aux enjeux spécifiques 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 (source Banque de France), 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 efficace des négociations ~~salariales~~ annuelles obligatoires 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 2024, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe se sont rencontrées les 24 octobre, 5 et 18 novembre pour établir la méthode et le cadre salarial pour l'ensemble des sociétés du groupe Orano en France, permettant à ces dernières d'entrer en négociation annuelle obligatoire dans un cadre déterminé par le groupe.

En effet, les parties rappellent que les négociations annuelles obligatoires sur les salaires (NAO) 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.

Une dernière réunion a été organisée le 21 novembre 2024. Les parties ont alors 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).

## **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 édicter par la voie d'un accord collectif conclu au niveau du groupe les éléments suivants :

- Le budget global fixé par la Direction générale du groupe constituant le mandat conféré aux sociétés pour négocier leurs accords salariaux dans le cadre de leur NAO ;
- Les principes généraux devant guider les NAO dans les sociétés ;

- Et la présente méthodologie articulant, dans le respect des dispositions de l'article L2242-21 du Code du travail, les deux niveaux de négociations qui s'additionnent.

Si aucun accord collectif n'est conclu 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 leur 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 négociations annuelles obligatoires sont organisées au niveau de chaque entité juridique pour l'année 2025.

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 ces négociations locales, aucun accord collectif n'est conclu au niveau de d'une entité, la Direction arrêtera par décision unilatérale :

- les modalités d'utilisation de l'enveloppe salariale annuelle définie à l'article 3 (Augmentations Individuelles et/ou Augmentations Générales, répartition par catégories ...).

### **ARTICLE 3 – Budget salarial 2025**

Les parties au présent accord ont déterminé une enveloppe dédiée à la progression des rémunérations. C'est dans ce cadre déterminé au niveau du groupe que les NAO 2025 seront menées au sein des entités juridiques entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties au présent accord ont déterminé une enveloppe consacrée à la progression des rémunérations de **2,6 % de la masse salariale** applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les parties conviennent que le budget dédié aux promotions et mobilités ne viendra pas amputer le budget salarial ci-dessus. Le montant de cette enveloppe est variable selon le nombre de promotions ou de mobilités effectuées chaque année et selon les entités. Il est toutefois estimé autour de **0,4% de la masse salariale** du groupe.

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 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.

Par ailleurs les parties rappellent qu'à ces budgets d'autres mesures salariales s'ajoutent. Celles-ci viennent répondre à des besoins spécifiques et elles trouvent leurs origines dans d'autres accords ou dans des décisions unilatérales de la Direction (ex. : égalité professionnelle, extension RPV, etc.).

#### **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, pourront, en toute liberté, négocier leurs accords salariaux et l'utilisation des budgets selon les enjeux locaux.

Ceci étant dit, au-delà des aspects budgétaires, les parties souhaitent édicter les principes suivants qui seront repris dans les accords salariaux 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<sup>er</sup> janvier 2025 ;
3. les négociations annuelles obligatoires 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 (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.

#### **ARTICLE 5 – Calendrier des négociations annuelles obligatoires**

Les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour conclure les processus de négociation des accords salariaux dans les sociétés au plus tard au 31 janvier 2025.

#### **ARTICLE 6 – Abondement**

Pour encourager les futurs succès opérationnels du groupe, la Direction remet en place une « première marche » d'abondement.

En conséquence, les parties conviennent d'un abondement employeur aux placements des salariés sur les fonds communs de placement du Plan d'Épargne groupe, que ces placements soient issus des éventuels intéressements des sociétés ou de la participation groupe.

Pour tout placement de l'intéressement et/ou de la participation en 2025, cet abondement employeur sera de **100% jusqu'à un cumul de 300 euros** placés par le salarié.

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 décrit ci-dessus.

Les dispositions du présent article viennent modifier le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 6.2 du Règlement de Plan d'Épargne Groupe Orano du 1er octobre 2018, dans ses dispositions ayant le même objet.

Pour une future « deuxième marche », la Direction sera prête à porter cet abondement jusqu'à 800 euros, sous réserve qu'au cours de l'exercice 2025, le groupe atteigne ses objectifs de production en matière de combustible mox et de conversion fixés à date à, respectivement, 100 tonnes et 12.000 tonnes. Les modalités de cet engagement seront formalisées dans les futurs accords au titre de l'exercice 2025.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux sociétés du groupe Ceris qui bénéficient à titre transitoire de leur propre plan d'épargne d'entreprise.

## **ARTICLE 7 – Dispositions générales**

### **7.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature, et expirera automatiquement au 31 décembre 2025.

### **7.2 – 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.

### **7.3 - Dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par le Code du travail.

### **7.4 – 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](http://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.

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 ..... décembre 2024 en 2 exemplaires.

Pour la direction du groupe :

Vincent FRUGIER en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du groupe Orano.

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
CFE-CGC	représentée par	Olivier BIZEAU
CGT	représentée par	Eric LEMETAIS
CGT-FO	représentée par	Cédric NOYER

**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 Démantèlement	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	30520716900601
Orano Projets	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	81743952400064
Orano Batteries	125 Avenue de Paris, 92320 Châtillon	84411675600025
Ceris Group	2 rue Alain Bombard, 44800 Saint-Herblain	82994674800011
Ceris Ingénierie	2 rue Alain Bombard, 44800 Saint-Herblain	45143852700041
Elix	2 rue Alain Bombard, 44800 Saint-Herblain	44461318600022
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
Inevo Group	8 Impasse aux Prêles, 69270 Saint-Romain-au-Mont-d'Or	84443445600027
Inevo Technologies	Rond-point de l'Echangeur BP 3, 69360 Solaize	48162495500037
Inevo Process Support	Rond-point de l'Echangeur BP 3, 69360 Solaize	84467949800023
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