

**Accord salarial Orano Recyclage 2022**

Entre,

La société Orano Recyclage, dont le siège est situé 125, avenue de Paris - 92320 CHATILLON, représentée par M. Pascal AUBRET, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part

Les Organisations syndicales Représentatives d'Orano Recyclage

- La CFDT,
- La CFE-CGC,
- La CGT,
- FO,
- SUD

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

A.B PF  
I SL  
PA  
RT SB

## PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires pour 2022, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se sont rencontrés aux dates suivantes :

- 19 novembre 2021
- 24 novembre 2021
- 3 décembre 2021
- 7 décembre 2021

Au cours de ces réunions de négociation, les parties ont fait valoir leurs positions respectives compte tenu des données salariales de l'entreprise et du contexte économique.

Ainsi, si l'année 2021 a été marquée positivement par la signature à la mi-août des contrats Metall+ qui permettent d'apporter une contribution financière ponctuelle et exceptionnelle aux résultats, il n'en demeure pas moins que l'entreprise continue de faire face à des défis de production. C'est dans ce contexte que les résultats de production prévus pour 2021 ne seront pas atteints et ont été revus à la baisse pour 2022.

En dépit de ce contexte, les équipes d'Orano Recyclage sont pleinement mobilisées pour redresser la situation et les prévisions d'évolution de l'inflation imposent une attention particulière à l'évolution des salaires.

C'est la raison pour laquelle, à l'issue des discussions intervenues, il est convenu de mettre en œuvre les mesures salariales qui suivent au titre de l'année 2022 dans le cadre d'une évolution moyenne des rémunérations de 2,6%.

Cette évolution inclut, pour les salariés OETAM, l'évolution moyenne de la prime d'ancienneté (0,3% de la masse salariale).

En sus de ces mesures, il est en outre convenu de la revalorisation du salaire minimum d'embauche au sein de l'entreprise.

Enfin, il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 2242-1 du Code du Travail, le groupe Orano a conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 18 avril 2019. Cet accord prévoit notamment la mise en place d'un budget annuel de 0,05 % de la masse salariale du Groupe visant à traiter les écarts de salaire de base non justifiés, prioritairement en faveur des femmes. Cette enveloppe s'ajoute à 2,6% d'évolution moyenne des rémunérations de l'entreprise prévus dans le présent accord.

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'Orano Recyclage.

## **ARTICLE 2 – LES SALARIES OETAM**

### **ARTICLE 2-1 – AUGMENTATION GENERALE DES OETAM**

Une mesure d'augmentation générale de 1,40% de la masse salariale des OETAM est appliquée sur le salaire brut de base au 1<sup>er</sup> janvier 2022 à l'ensemble du personnel OETAM en activité à cette date et encore en activité à date de versement.

Cette augmentation générale ne peut en tout état de cause être inférieure à 30 € bruts mensuels (« talon » d'augmentation générale) pour un temps plein.

Cette mesure a pour effet de porter le budget d'augmentation générale à 1,44% de la masse salariale des OETAM, y compris le talon.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) présents en décembre 2021 dont le contrat prend fin pour une reprise en CDD ou CDI en janvier 2022 se verront proposer dans leur nouveau contrat de travail un salaire de base augmenté au minimum du montant de l'augmentation générale (1,4% ou « talon » suivant les cas).

### **ARTICLE 2-2 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES OETAM**

Le budget consacré aux augmentations individuelles est de 0,56% de la masse salariale des OETAM au titre de l'année 2022.

Les augmentations individuelles de performance 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 augmentations individuelles intervenant dans le cadre de la revue salariale prendront effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **ARTICLE 2-3 – BUDGET PROMOTIONS-MOBILITES DES OETAM**

Un budget spécifique de 0,30% de la masse salariale des OETAM est consacré à des augmentations individuelles liées à l'accompagnement des promotions et des mobilités des OETAM au titre de l'année 2022.

A.B. DF  
3 SL  
PA SB  
RT

Ce budget a vocation à accompagner les évolutions professionnelles suivantes :

- Un changement de poste, de métier et/ou un changement d'environnement significatifs allant au-delà d'une simple réorganisation ou d'un repositionnement ;
- Une prise de responsabilité significative se traduisant par un changement de niveau de responsabilité dans l'organisation ;
- Un changement de classification (hors changement automatique de classement).

La décision d'augmentation individuelle est prise en tenant compte du positionnement salarial du salarié.

Il est entendu que l'attribution d'une mesure au titre de ce budget peut se cumuler avec une augmentation individuelle liée à la performance prévue au titre de l'article précédent.

### **ARTICLE 3 – LES INGENIEURS ET CADRES**

#### **ARTICLE 3-1 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES INGENIEURS ET CADRES**

Le budget consacré aux augmentations individuelles est de 2,1% de la masse salariale des ingénieurs et cadres au titre de l'année 2022.

Les augmentations individuelles de performance 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 augmentations individuelles intervenant dans le cadre de la revue salariale prendront effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### **ARTICLE 3-2 – BUDGET PROMOTIONS-MOBILITES DES INGENIEURS ET CADRES**

Un budget spécifique de 0,50% de la masse salariale des ingénieurs et cadres est consacré à des augmentations individuelles liées à l'accompagnement des promotions et des mobilités des ingénieurs et cadres au titre de l'année 2022.

Ce budget a vocation à accompagner les évolutions professionnelles suivantes :

- Un changement de poste, de métier et/ou un changement d'environnement significatifs allant au-delà d'une simple réorganisation ou d'un repositionnement ;
- Une prise de responsabilité significative se traduisant par un changement de niveau de responsabilité dans l'organisation ;
- Un changement de position (hors changement automatique de position).

La décision d'augmentation individuelle est prise en tenant compte du positionnement salarial du salarié.

A.B  
4  
DF  
SL  
RT  
SB

Il est entendu que l'attribution d'une mesure au titre de ce budget peut se cumuler avec une augmentation individuelle liée à la performance prévue au titre de l'article précédent.

#### **ARTICLE 5 – VALEUR DU POINT PRIME**

La valeur du point prime est augmentée de 1,40% au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### **ARTICLE 6 – SALAIRE DE BASE MINIMUM**

Le salaire de base minimum est porté à 1 750 € bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Cette mesure est appliquée après passage en paie de l'augmentation générale (incluant le cas échéant le « talon ») et avant passage de l'augmentation individuelle éventuellement attribuée.

#### **ARTICLE 7 – ATTENTION PARTICULIERE SUR L'EVOLUTION INDIVIDUELLE DES SALAIRES**

Dans le cadre de la revue salariale 2022, il sera apporté une attention particulière à la situation des salariés n'ayant eu aucune augmentation individuelle en 2019, 2020 et 2021, notamment ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

En complément, en raison du contexte d'inflation et compte tenu du fait qu'il n'est pas prévu de budget d'augmentation générale pour la population des ingénieurs et cadres, il est convenu de la possibilité de mobiliser le budget prévu à l'article 3.1 du présent accord sous certaines conditions cumulatives ne relevant pas de l'article précité dès lors que :

- L'augmentation individuelle moyenne du salarié constatée sur la période 2019, 2020 et 2021 est inférieure ou égale à 2% ;
- La performance individuelle constatée sur la même période est en moyenne au niveau de l'attendu ou supérieure à l'attendu.

Dans ce cas, l'augmentation individuelle sera supérieure à 2 %.

Les salariés concernés dont l'augmentation individuelle moyenne constatée sur la période 2019, 2020 et 2021 est inférieure à 2% et dont la performance individuelle constatée sur la même période est inférieure à l'attendu se verront proposer un entretien salarial spécifique avec leur manager et leur responsable RH.

#### **ARTICLE 8 – DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an.  
Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et cessera de produire tout effet le 31 décembre 2022.

#### **ARTICLE 9 – REVISION**

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités prévues par le Code du travail. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

#### **ARTICLE 10 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

Les parties conviennent, en application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les Organisations syndicales signataires se réuniront pour faire le point sur l'application de l'accord

A.B. DT  
5 SL  
RA AT SB



dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales signataires, notamment en cas d'augmentation significative de l'inflation.

#### **ARTICLE 11 – SUIVI DE L'ACCORD**

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 deux Organisations syndicales signataires.

#### **ARTICLE 12 – DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord sera notifié par courrier électronique contre récépissé à chacune des Organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), accompagné de l'ensemble des pièces nécessaires à la validité dudit dépôt sous format PDF.

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

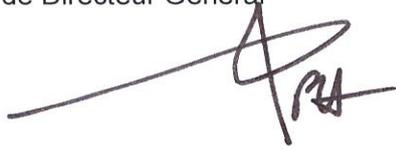
Enfin, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

A.R. DF  
RT 6 SL  
JA JB

Fait à Châtillon, en 7 exemplaires originaux, le 15 décembre 2021.

**Pour Orano Recyclage**

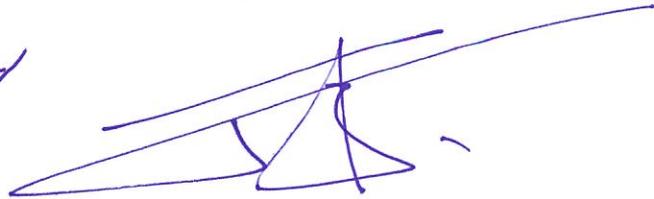
M. Pascal AUBRET, en qualité de Directeur Général



**Pour la CFDT**

Le Délégué Syndical Central

Amand BAUDRY



**Pour la CFE-CGC**

Le Délégué Syndical Central

Daniel FERRÉ

**Pour la CGT**

Le Délégué Syndical Central R. Travers

Travers

**Pour FO**

Le Délégué Syndical Central

S. LECONTE

**Pour SUD**

Le Délégué Syndical Central

S. BERTRAND



**ANNEXE 1 : PROCES-VERBAL CONCERNANT LES NEGOCIATIONS EN MATIERE D'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE HOMMES ET FEMMES**

Les parties soussignées attestent, au niveau du Groupe Orano, de négociations sérieuses et loyales dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et en particulier dans le domaine de l'égalité salariale et attestent leur accord pour que ce sujet soit traité au niveau du Groupe.

Il est rappelé à cet égard qu'un budget de 0,05% de la masse salariale du Groupe est consacré à l'égalité de rémunération en application de l'accord de groupe Orano du 18 avril 2019.

A.B  
8  
PA RT SB  
DF  
er