

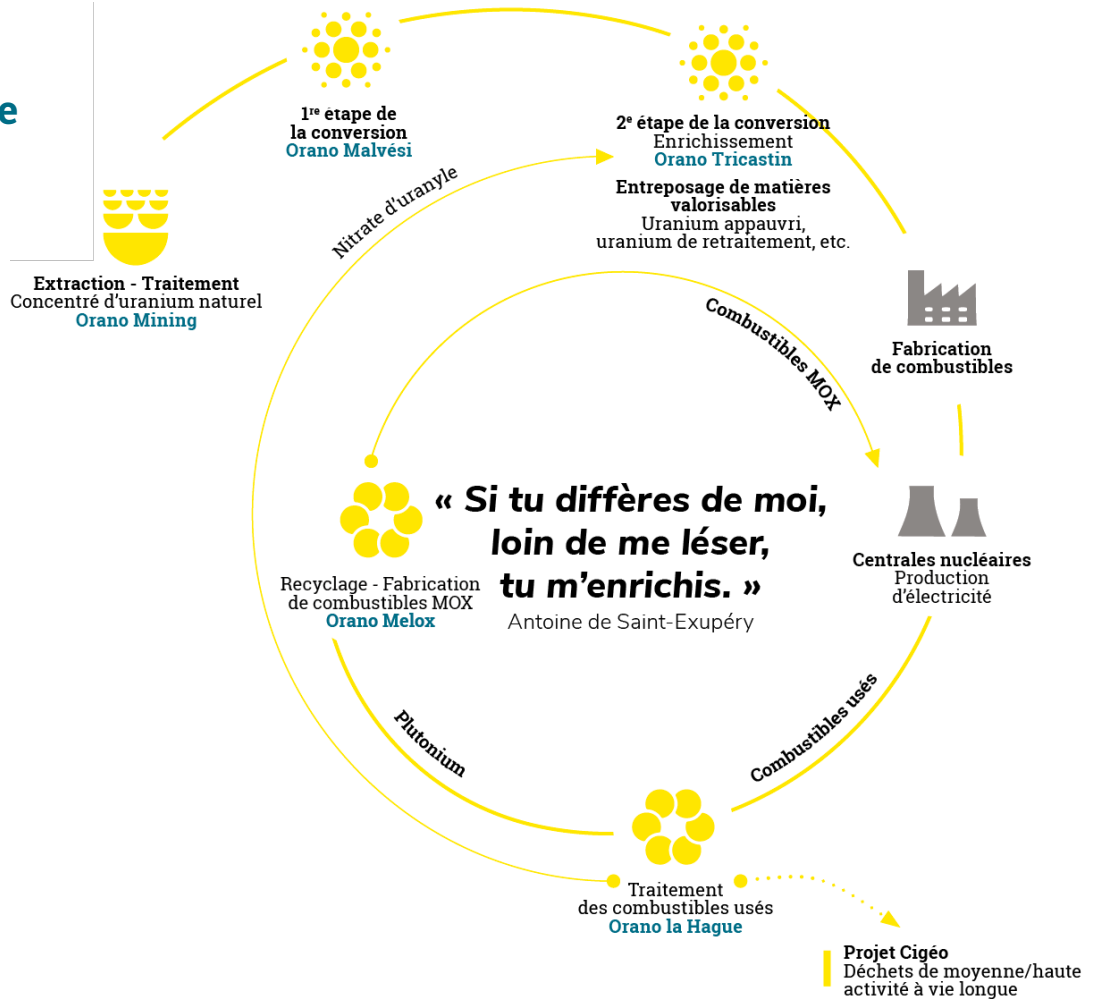
Accord groupe Orano 2021/2023

À compétences égales...

Pour l'égalité des chances et l'intégration professionnelle des **personnes en situation de handicap**.



Le cycle du combustible nucléaire





Édito

Un nouvel accord a été signé le 2 février 2021, à l'unanimité des organisations syndicales, pour l'égalité des chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap : son objectif est de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap ainsi que leur maintien dans l'emploi. Cet accord est le second au périmètre Orano preuve de l'engagement constant du Groupe dans ce domaine et le sixième depuis la formalisation de notre politique handicap en 2008.

Aujourd'hui, notre taux d'emploi des personnes en situation de handicap est à fin 2020 proche de 5 %, y compris avec l'impact de la réforme de 2018 sur le mode de calcul du taux d'emploi. Nous pouvons atteindre les 6 % réglementaires grâce aux différents plans d'actions locaux engagés depuis 2018 (recrutement, prévention et maintien dans l'emploi, entretiens avec les salariés en situation de handicap, communications, formations auprès des différents acteurs...). Ces actions se poursuivront ces prochaines années et seront renforcées dans ce nouvel accord.

Au sein d'Orano, l'engagement de la Direction, le soutien permanent du management, de la fonction RH, des partenaires sociaux, des services sociaux et des équipes santé doivent nous permettre de continuer à faire évoluer notre rapport au handicap et affirmer, plus que jamais dans notre société actuelle que « si tu diffères de moi, loin de me léser, tu m'enrichis » (Antoine de Saint-Exupéry).

L'égalité des chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap n'est pas un concept, mais bien une réalité. Tous ensemble, nous pouvons la développer. Je suis confiante dans notre détermination à continuer à la mettre en œuvre.

Hélène DERRIEN

Directrice des ressources humaines
et de la communication du groupe Orano

Le handicap

« Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

(Article 114 - loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).

• Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

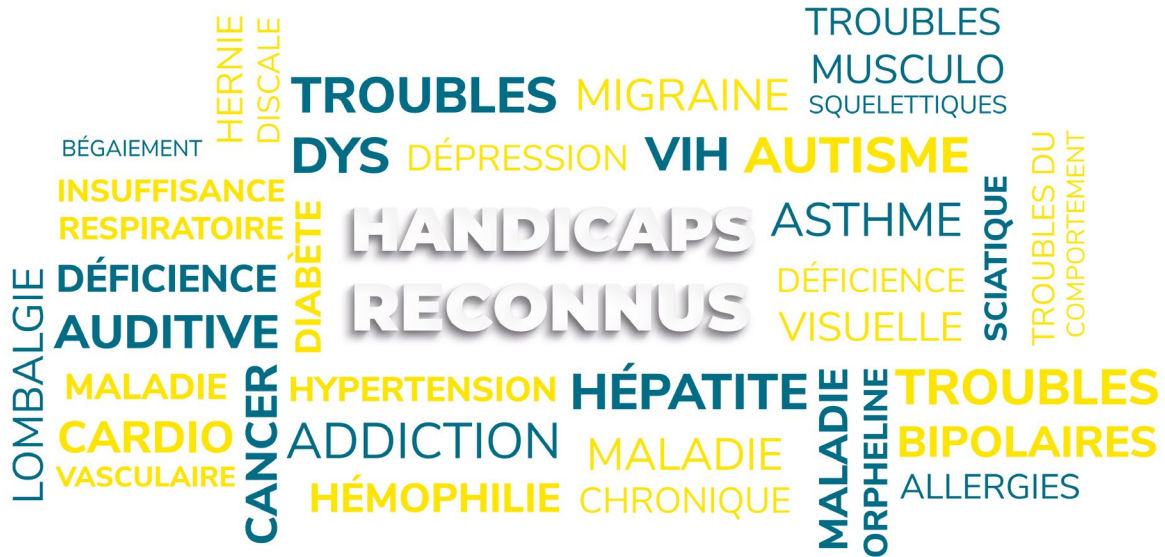
- RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ;
- pension d'invalidité, quelle que soit la catégorie ;
- carte mobilité inclusion invalidité ;
- AAH : Allocation Adulte Handicapé ;
- accident du travail et maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente partielle 10 % ;
- autres : pensionné(e) de guerre, veuf et veuve, victime d'un acte de terrorisme, etc.

Sommaire

- 5 | **Préambule** sur le handicap
« Et si j'étais concerné(e) ? »
- 6 | **Recrutement** et intégration
- 8 | **Maintien** dans l'emploi
- 10 | **Développement** des achats auprès du Secteur Protégé et Adapté/TIH*
- 12 | **Information** et sensibilisation au handicap
- 14 | **Concours** de dessins lors de la SEEPH** 2020
- 15 | **Formation** professionnelle
- 16 | **Fiche pratique** : La RQTH, Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- 18 | **Le saviez-vous ?**
- 19 | **Les acteurs** de la Mission Handicap

*TIH : Travailleur Indépendant Handicapé - **SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

Et si j'étais concerné(e) ?



Le handicap peut toutes et tous nous toucher, que ce soit de façon temporaire, définitive, partielle, ou totale. Nous pouvons toutes et tous être amené(e)s à bénéficier d'une RQTH*, le handicap doit être l'affaire de tous. Une personne sur deux sera atteinte par le handicap au cours de sa vie professionnelle, de manière ponctuelle ou définitive.



Recrutement et intégration

Un acte volontaire sur tous les métiers et à tous les échelons de la hiérarchie

Nous prenons le parti de balayer les idées reçues et de faire de l'intégration des personnes en situation de handicap un véritable projet pour tous les établissements en France.

Tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Objectifs de recrutement fixés sur les 3 ans de l'accord :

Type de Contrat	Nombre de recrutements
CDI	40
ALTERNANCE	30
CDD/INTERIM	30
STAGE D'ETUDES	30

- **Stages de reconversion professionnelle**

Afin de participer à la réinsertion professionnelle de personnes devenues handicapées à la suite d'accident ou de maladie, Orano offre la possibilité à des stagiaires, placés en Centre de Reclassement Professionnel, de se réinsérer le plus rapidement possible dans la vie active.

- **Accueil du nouvel arrivant**

Le nouvel arrivant est accueilli par le/la responsable RH de proximité et le/la référent(e) handicap pour envisager, si nécessaire, des aménagements ou adaptations du poste de travail et un accompagnement spécifique en relation avec le service santé. Un bilan de l'intégration est réalisé à l'issue de la période d'essai.

- **Accueil en mobilité interne**

Un courrier d'information est remis au/à la collaborateur(trice) en situation de handicap par son/sa RRH* au sein de son établissement d'accueil afin de lui permettre d'identifier les interlocuteurs compétents.

Un entretien d'intégration est organisé à l'issue des 3 premiers mois suivant la prise de poste.

- **Accueil au sein du collectif de travail**

Afin d'offrir une bonne intégration dans son environnement professionnel, et en fonction du handicap, il sera proposé au/à la collaborateur(trice) :

- un tuteur/tutrice formé(e) (qui peut aussi être le/la manager) formé au handicap, sur la base du volontariat ;
- l'intervention d'un organisme extérieur afin de sensibiliser et former le collectif de travail et le/la manager ;

- l'intervention d'un ou d'une professionnel(le) de l'insertion pour aider à la prise de poste ;
- des RDV, si besoin, avec les Ressources Humaines, le/la référent(e) handicap, le médecin du travail ou le/la manager.



*RRH : Responsable des Ressources Humaines



Maintien dans l'emploi

Une aide tout au long de la carrière

Le/La référent(e) handicap et le/la RH de proximité développent des actions de maintien dans l'emploi et accompagnent les collaborateur(trice)s en situation de handicap tout au long de leurs vies professionnelles. Les mesures visant à prendre en compte des contraintes liées au handicap sur le poste de travail et ainsi à favoriser le maintien dans l'emploi, peuvent être proposées, sous certaines conditions (consulter l'accord handicap pour les détails).

Information : nouvelles mesures d'accompagnement des salariés aidants

NEW!

Un dispositif d'accompagnement de don de congés pour toutes les sociétés du Groupe est mis en place pour aider les proches aidants concernés (voir accord QVT du 31 mars 2021).

Information : Télétravail



Prise en compte de la possibilité d'accéder au télétravail dans les conditions générales prévues à l'article 2.4.1 de l'accord Groupe socle relatif au télétravail du 9 novembre 2020, à savoir **une majoration de 8 jours supplémentaires par an** pour les salarié(e)s en situation de handicap. Les adaptations du poste sur le lieu de travail pourront être transposées, si cela est possible au domicile.

• Exemples de dispositifs d'accompagnement

- **Arrêt de travail** : les salarié(e)s en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts de travail fréquents font l'objet d'un suivi spécifique initié par l'assistant(e) social(e) en relation avec le service de santé au travail, pour préparer le retour.
- **Aménagement d'horaires** : ajustement ponctuel des horaires de travail pour rendez-vous médical en lien avec son handicap (ce dispositif s'applique aussi aux collaborateur(trice)s atteints d'une maladie grave).
- **Mobilité professionnelle** :
 - prise en charge de frais de taxi ou véhicule adapté dans le cas d'un déplacement domicile-lieu de travail sur prescription du médecin ;
 - possibilité d'aide de 50 % du coût du trajet en transport en commun ;
 - participation à l'achat et/ou l'aménagement du véhicule (jusqu'à 50 % du prix d'achat du véhicule et est plafonnée à 10 000 euros) en complément de la MDPH* ;

*MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

- prise en charge des frais d'obtention du permis de conduire ;
- sur-classement lors de voyage professionnel en train ou avion sur recommandation du médecin.

• Logement :

- financement d'aménagements du logement (maximum 5 000 €) si nécessité par la mise en place du télétravail. Possibilité de renouveler le financement en cas d'aggravation de l'état de santé ;
- prise en charge des dépenses liées à l'installation dans le nouveau logement dans la limite du forfait ACOSS** ;
- aide à la recherche d'un logement à proximité du lieu de travail.

Actions



Un suivi de mise en œuvre des mesures de maintien dans l'emploi est instauré à 1 mois puis à 3 mois. De plus, le/la salarié(e) fait l'objet d'un suivi individuel annuel avec le médecin du travail, par le/la référent(e) handicap ou le RRH.

RGAA : Orano met en œuvre le nouveau Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) ayant pour objet de rendre accessible toutes les interfaces digitales et numériques internes et externes (notamment, les interfaces intranet et internet) à tous les salarié(e)s et tout particulièrement aux personnes en situation de handicap, notamment les personnes déficientes visuelles.

**Plus d'informations sur www.acoss.fr



Développement des achats auprès du Secteur Protégé et Adapté/TIH

Une contribution à l'emploi

Le secteur dit « protégé et adapté » regroupe les **Entreprises Adaptées, ESAT** (Établissement de Service et d'Aide par le Travail), et **TIH** (Travailleurs Indépendants Handicapés).

Orano travaille déjà avec nombre de ces structures et contribue ainsi à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les ESAT, EA et TIH sont autant de PME compétitives, riches de savoir-faire et proposant de multiples activités. Voilà de bonnes raisons pour acquérir le réflexe de les solliciter lorsqu'émergent

des besoins de sous-traitance. Orano s'est engagé à développer et améliorer le recours et les partenariats avec le Secteur Protégé et Adapté/TIH en collaboration avec la direction des achats. Un/Une référent(e) handicap au sein de la supply chain a été nommé à cet effet.

Chiffre-clé



Objectif de CA annuel avec le secteur Protégé et Adapté et les TIH sur les trois années de l'accord = 3M €.

• Exemples d'activités :

Espace vert, impression, restauration, administratif, sérigraphie, relation client, déconstruction de matériel informatique DEEE*, gestion des déchets, prestations intellectuelles (RH, SI...), rénovation de bâtiment, livraison de plateaux repas, numérisation, blanchisserie, agence de communication...

Action



Vos référent(e)s handicap peuvent vous aider à identifier les structures adaptées à vos demandes. Au niveau local, les acheteurs travaillent en concertation avec le/la référent(e) handicap.



*DEEE : Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques



Information et sensibilisation au handicap

Une lutte contre les préjugés

Parce que les stéréotypes ont la vie dure, parce que l'engagement commence toujours par l'information, Orano propose de nombreuses opportunités de découvrir la diversité et relativiser les situations de handicap.

Participez aux actions de sensibilisation, aux formations proposées pour faire évoluer durablement les mentalités sur le sujet.

La Mission Handicap propose des outils pour accompagner les différents acteurs de la politique handicap dans la compréhension et l'orientation de leurs missions.

Action



Un accompagnement individuel/formation du manager et du collectif de travail est proposé (si nécessaire) à l'occasion de l'intégration d'un(e) nouveau(elle) collaborateur(trice).

Dans le cadre de ses actions de sensibilisation, Orano se mobilise chaque année lors de la SEEPH* la troisième semaine de novembre.

L'implication et l'ouverture de tous(te)s, collaborateur(rice)s et managers, permettront de faire évoluer la représentation que nous nous faisons du handicap, souvent éloignée de la réalité.

Action



Deux modules de E-learning sont disponibles sur la plateforme Learning Management System (LMS) dont un à destination des managers et l'autre à destination du collectif de travail. Pour les managers le module spécifique est à effectuer dans le cadre de leur parcours de formation managériale.

Une enquête qualitative, en 2017 puis en 2020, auprès des salarié(e)s en situation de handicap a pu mesurer les effets positifs de la politique handicap du Groupe.

Action



La prochaine enquête sera menée au plus tard en septembre 2023, afin d'analyser les résultats du présent accord. L'enquête assure toujours un traitement anonyme des réponses.



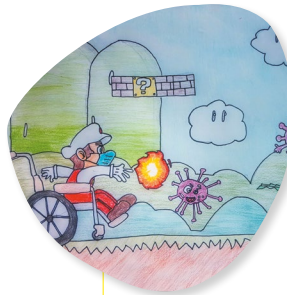
*SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

Concours de dessins lors de la SEEPH* 2020



MAELINE

3-6 ans 1^{ère} place



SOFIA

7-10 ans 1^{ère} place



LÉON

3-6 ans 2^{ème} place



NOLAN

7-10 ans 2^{ème} place



ASSIA

3-6 ans 3^{ème} place



AUGUSTIN

7-10 ans 3^{ème} place

*SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées



Formation professionnelle

Une égalité d'accès

Les personnes en situation de handicap ont les mêmes possibilités d'accès à la formation.

Si des adaptations techniques, matérielles, organisationnelles, pédagogiques et humaines sont rendues nécessaires compte tenu du handicap, elles sont réalisées en concertation avec le/la RH de proximité, le/la référent(e) handicap, le CSP Emploi-Formation et la Mission Handicap. Elles sont imputables sur le budget de l'accord.

- **L'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap**

Chaque collaborateur(trice) bénéficie une fois par an d'un entretien de développement professionnel, pour accroître ses compétences sur son poste à court terme et moyen terme, mais aussi pour développer son employabilité et préparer son évolution de carrière.

- **Compte Épargne Temps** (Accord de groupe)

Pour tout salarié en situation de handicap, le plafond annuel du Compte Épargne Temps (CET) pourra aller jusqu'à 20 jours/an (au lieu des 15 jours ouvrés par année civile).

LA RQTH : à quoi ça sert ?

• La RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

La RQTH est strictement personnelle et peut rester confidentielle lors du recrutement ou au cours de la carrière : seuls le médecin du travail, l'assistant(e) social(e), la fonction Ressources Humaines et le/la référent(e) handicap peuvent y avoir accès sans la divulguer.

Le/La collaborateur(trice), s'il/elle le juge utile, peut décider d'en informer son/sa manager ou son équipe.

• Pourquoi faire reconnaître et déclarer son handicap ?

La RQTH permet d'avoir accès à un ensemble de mesures financées par la Mission Handicap :

- formation professionnelle ;
- financement d'appareillages ;
- aménagement de poste ;
- prise en charge des transports ;
- télétravail occasionnel.

Information : autorisation d'absence



Une autorisation d'absence payée d'une journée est accordée par dossier initial et pour les demandes de renouvellement de RQTH.

• Au quotidien, la Mission Handicap accompagne les collaborateur(ric)e(s) en situation de handicap

Une équipe pluridisciplinaire aide la Mission Handicap dans la mise en place de la politique handicap : médecin du travail, infirmier(ère)s, assistant(e)s social(e)s, managers, RRH, référent(e)s handicap, animateur(trice)s sécurité, ambassadeur(ric)e(s) handicap, ergonomes, membres du CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail), membres du CSE (Comité Social et Économique).

• Rôle des référent(e)s handicap

Ils/Elles proposent un entretien annuel à chaque salarié(e) en situation de handicap de leur périmètre auquel le/la salarié(e) répond sur la base du volontariat.

Un/Une référent(e) handicap est désigné(e) au sein de chacun des trois CSP* emploi formation.

Avec le support des référent(e)s handicap des établissements, il/elle est en charge du pilotage de la politique handicap du Groupe sur son périmètre dans ses missions de recrutement.

Il/Elle s'assure de fédérer les équipes CSP autour des objectifs de recrutement définis au présent accord.

Il/Elle s'appuie sur les équipes pluridisciplinaires pour s'assurer des conditions de bonne intégration des salarié(e)s nouvellement recruté(e)s et reconnu(e)s travailleurs handicapés.

*CSP : Centre de Services Partagés

Comment obtenir ma RQTH ?

01

Je suis collaborateur, (trice) chez **orano**



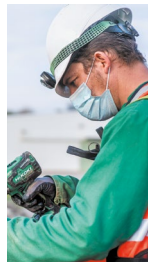
02

Je télécharge mon dossier RQTH* sur le site de la MDPH**



03

Je peux remplir mon dossier avec mon/ma référent(e) handicap et le médecin du travail ou l'assistant(e) social(e)***



“ Pour toute question rapprochez-vous de votre référent(e) handicap ou contactez la Mission Handicap. ”

07

Je peux transmettre*** à mon/ma référent(e) handicap une copie de ma RQTH

04

Je dépose mon dossier à la MDPH



05

Je patiente pendant le traitement de mon dossier (3 à 12 mois)



06

J'obtiens ma RQTH par courrier pour une durée minimum de 5 ans



Vous pouvez aussi consulter les sites suivants :

AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) : www.agefiph.fr

MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) : www.mdph.fr

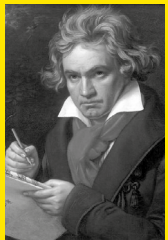
Le saviez-vous ?



• Le mot handicap provient d'un terme anglais

« Hand in cap » signifie littéralement « main dans le chapeau ».

Cette expression provient d'un jeu d'échanges d'objets personnels qui se pratiquait en Grande-Bretagne au XVI^{ème} siècle. Un arbitre évaluait les objets et veillait à l'équivalence des lots afin d'assurer l'égalité des chances des joueurs.



• Ludwig Van Beethoven était atteint de surdité

Gêné tout autant par la baisse de l'audition que par des acouphènes, Beethoven a recours à des cornets acoustiques à partir de 1814. Et il s'emmure peu à peu dans le silence. Lors de la première représentation publique de sa Neuvième Symphonie, en 1824, à Vienne, il est totalement sourd.

• Le handicap est la 1^{ère} cause de discrimination en France

En 2020, le handicap apparaît en première position des motifs de discrimination pour lesquels le Défenseur des droits a été saisi : 22,7 % (loin devant l'origine ou l'état de santé : respectivement 14,5 et 10,3 %).

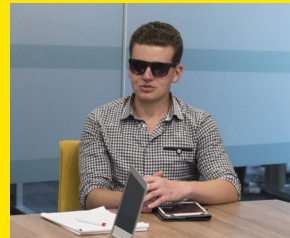
• La télécommande du téléviseur a été imaginée pour les personnes tétraplégiques

Cette invention du XX^{ème} siècle permettait à l'origine aux

personnes à mobilité réduite de pouvoir regarder la télévision et de changer de chaîne à tout moment sans avoir à se déplacer.

• L'assistant vocal a été conçu pour les malvoyants

La première fonction d'aide vocale sur un smartphone est apparue en 2009 sur l'iPhone 3GS. VoiceOver, c'est son nom, permet aux aveugles et malvoyants d'avoir une description vocale des informations affichées à l'écran. La fonctionnalité devient complète avec l'apparition de Siri, deux ans plus tard à partir de l'iPhone 4S. La fonction vocale est alors à double sens et devient universelle puisque l'utilisateur, handicapé ou valide, peut désormais parler à son smartphone pour lui donner des ordres.



• Les lunettes de soleil ont été inventées pour les déficients visuels

Les lunettes « teintées », devenues de soleil, ont d'abord été créées au XVIII^{ème} siècle par un opticien anglais pour aider ses clients à corriger leurs troubles de la vision.

Les acteurs de la Mission Handicap

Le/La responsable de la Mission Handicap

- est force de propositions sur les mesures et outils issus de l'accord à mobiliser ;
- définit, impulse et anime la politique handicap ;
- est le/la garant(e) de la mise en œuvre de l'accord.

Le/la référent(e) handicap

- s'assure de l'animation et la coordination des actions locales ;
- est l'interlocuteur interne et externe privilégié et est le relais local de la Mission Handicap ;
- propose un entretien annuel à chacun/chacune des salarié(e)s en situation de handicap de son périmètre.

Le/La référent(e) handicap CSP emploi-formation

NEW !

- assure le succès de la mise en œuvre de la politique recrutement des salarié(e)s en situation de handicap ;
- un/une référent(e) handicap est désigné(e) au sein de chacun des 3 CSP emploi formation.

L'ambassadeur(trice) handicap

- apporte du soutien et des conseils aux salarié(e)s en situation de handicap de leur établissement, en complément du travail réalisé par le référent handicap et les tuteurs le cas échéant ;
- peut être amené(e) à accompagner la Mission Handicap au cours de sensibilisations réalisées en externe.

L'assistant(e) social(e)

- informe, conseille et accompagne les salarié(e)s en situation de handicap sur les démarches sociales, administratives, juridiques et financières.

Le service santé au travail

- détermine, en présence d'un(e) infirmier(e), l'aptitude des salariés en situation de handicap et préconise lorsque c'est nécessaire compte tenu de l'état de santé du/de la salarié(e) tout aménagement ou mesures issues de l'accord de nature à protéger sa santé, permettre son insertion professionnelle et son maintien dans l'emploi.

L'ergonome

- réalise des diagnostics des situations de travail sous toutes leurs dimensions afin de définir les bases d'orientation pour adapter le poste de travail des salarié(e)s concerné(e)s.

• Les autres acteurs de la Mission Handicap* :

- le/la RRH ;
- le/la référent(e) handicap direction des achats ;
- l'animateur(trice) sécurité ;
- le/la manager ;
- le CSE/CSSCT**.

*Retrouvez le détail de leurs missions en annexe 4 de l'accord pages 40 et 41 - ** CSSCT : Commission Santé Sécurité Conditions de Travail

Accord groupe Orano 2021/2023

Opérateur international reconnu dans le domaine des matières nucléaires, Orano apporte des solutions aux défis actuels et futurs, dans l'énergie et la santé.

Son expertise ainsi que sa maîtrise des technologies de pointe permettent à Orano de proposer à ses clients des produits et services à forte valeur ajoutée sur l'ensemble du cycle du combustible.

Grâce à leurs compétences, leur exigence en terme de sûreté et de sécurité et leur recherche constante d'innovation, l'ensemble des 16 500 collaborateurs du groupe s'engage pour développer des savoir-faire de transformation et de maîtrise des matières nucléaires, pour le climat, pour la santé et pour un monde économe en ressources, aujourd'hui et demain.

Orano, donnons toute sa valeur au nucléaire.

