Accord groupe Orano 2024/2027

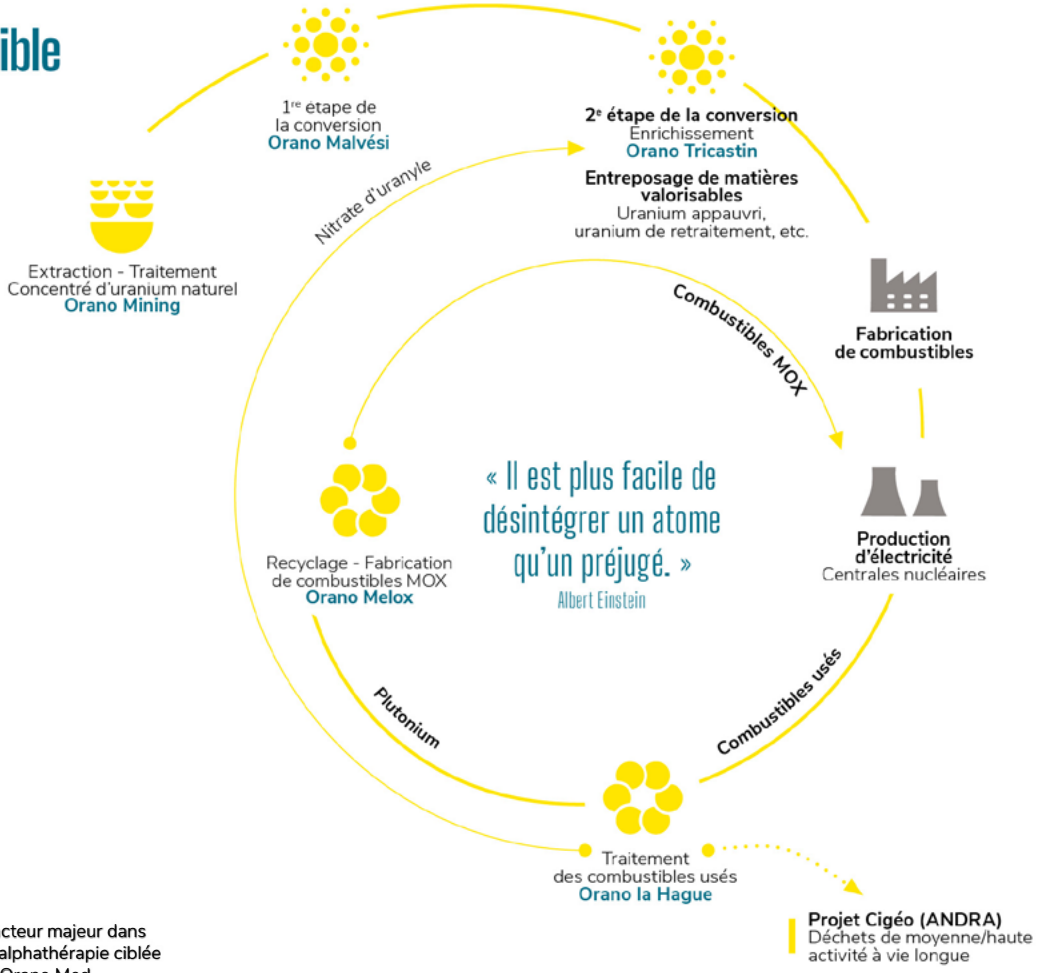
Handicap et Engagement

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



orano

Le cycle du combustible nucléaire



Sur le cycle du combustible et sur l'ensemble des activités de service

- Emballages Nucléaires & Services
- Ingénierie
- Démantèlement & Services

oranomed

Orano est également un acteur majeur dans la médecine nucléaire et l'alphathérapie ciblée au ^{212}Pb, grâce à sa filiale Orano Med.



Édito

Depuis sa création, Orano est une société engagée qui favorise l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Nous sommes convaincus que l'humain et la diversité sont les principales sources de richesse au sein de l'entreprise et que l'inclusion constitue un formidable moteur de progrès et de performance globale. Ces valeurs sont fortement ancrées dans notre ADN.

Toute l'année, la Mission Handicap crée des occasions de pouvoir en parler, de démystifier les « a priori » pour faire évoluer les mentalités et encourager l'ensemble de nos salariés à adopter une posture inclusive.

En 2024, Orano poursuit son engagement par la signature d'un 3ème accord d'entreprise qui renforce les dispositifs d'accompagnement des salariés bénéficiaires d'une reconnaissance handicap et fixe des objectifs très concrets en matière de recrutement inclusif.

Ce guide « Handicap et Engagement » s'adresse à tous les salariés qui souhaitent s'informer sur les problématiques de santé et sur le handicap au travail, la manière et les bénéfices de le faire reconnaître ainsi que les nombreuses possibilités d'accompagnement prévues chez Orano.

L'engagement de la Direction, le soutien permanent du management, de la fonction RH, de toutes les équipes, des partenaires sociaux, des services sociaux et de santé contribuent de manière individuelle et collective à l'égalité des chances.

Merci à toutes et tous de votre engagement aujourd'hui et pour le futur.

Hélène DERRIEN
Directrice des ressources humaines et de la communication du groupe Orano

Sommaire



Le handicap au travail



Recrutement et intégration



Maintien dans l'emploi



Développement des achats auprès du Secteur Protégé et Adapté/TIH



Information et sensibilisation au handicap



Formation professionnelle



Une RQTH pour quoi faire ?



La RQTH – Comment faire ?



La Mission Handicap et ses acteurs



Testez vos connaissances



Glossaire



Le handicap au travail, de quoi s'agit-il ?

- **Définition et cadre légal**

  « 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. »

- **6 types de reconnaissance administrative confèrent le statut de travailleur handicapé**
  - la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
  - la pension d'invalidité
  - l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
  - les cartes CMI* indiquant « stationnement, invalidité »
  - l'Incapacité Professionnelle Permanente (IPP de 10 % et plus)
  - Invalides de guerre et assimilés.

* La carte CMI indiquant « Priorité » ne confère pas au statut de « Travailleur Handicapé »



Recrutement et intégration

Une implication à travers tous les métiers et niveaux hiérarchiques

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

Nous nous engageons à promouvoir activement l'intégration des personnes en situation de handicap dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux hiérarchiques. Notre objectif est de dépasser les préjugés et de faire de l'inclusion une priorité pour tous nos sites en France.

Objectifs de recrutement fixés sur les 4 ans de l'accord :

- CDI — 56 recrutements
- CDD/Interim — 60 recrutements
- 40 recrutements



% 6% de la taxe d'apprentissage versée à des organismes spécialisés

INFORMATION

- Promotion des stages courts ou longs en externe auprès des étudiants en situation de handicap.
- Formation des recruteurs à la sélection et l'entretien des candidats en situation de handicap.



PRÉJUGÉ

Je ne suis pas en fauteuil, donc je ne peux pas être handicapé !

FAUX. Seuls 2% des personnes en situation de handicap sont en fauteuil. La plupart des personnes associent le statut de Travailleur Handicapé à l'image de la personne en fauteuil roulant (qui ne leur correspond pas) ou à un handicap très lourd. Il est difficile pour une personne qui devient déficiente auditive par exemple de se reconnaître dans la catégorie « Travailleur Handicapé ». En réalité, la notion de Travailleur Handicapé renvoie à une infinité de situations extrêmement diverses et assez fréquentes (troubles musculo-squelettiques, diabète, bégaiement, dépression nerveuse, déficiences visuelles, auditives, problèmes cardiaques, AVC, etc.)

- **Accueil du nouvel arrivant**

  Un kit « handicap » est remis à tout nouvel arrivant, avec la politique handicap de l'entreprise et une lettre du RRH pour identifier les personnes ressources. À la demande des salariés en situation de handicap, un entretien avec le manager et le référent handicap peut être programmé dans les trois premiers mois d'intégration. Les référents handicap examinent régulièrement la situation des salariés concernés pour faciliter leur évolution professionnelle, y compris par la mobilité interne.

- **Adaptation du poste de travail**

  L'équipe pluridisciplinaire se réunit pour évaluer et répondre aux besoins spécifiques d'accessibilité des salariés en situation de handicap ou des stagiaires. L'évaluation tient compte de la situation globale du salarié, incluant la possibilité de télétravail et les adaptations nécessaires au poste de travail, etc. Le RRH assure la mise en œuvre du plan d'actions avec le soutien du référent handicap.

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

  L'accompagnement des nouveaux recrutés est primordial pour assurer leur intégration professionnelle. Le RRH avec le soutien de l'équipe pluridisciplinaire, propose plusieurs mesures, telles que l'identification d'un tuteur (sur la base du volontariat) au sein de l'équipe, la sensibilisation du collectif de travail et du manager à un handicap spécifique, l'intervention d'un professionnel de l'insertion pour un suivi externe et la mise en place de contacts réguliers entre les différentes parties impliquées. Le salarié peut aussi garder confidentielle sa situation.



Maintien dans l'emploi

Un soutien tout au long du parcours professionnel

Tout au long de sa carrière, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement complet et sur mesure pour intégrer et maintenir son emploi, avec des évaluations périodiques des besoins, des mesures d'adaptation du poste de travail et du télétravail, ainsi qu'une recherche proactive de postes alternatifs au sein du groupe. Chaque salarié bénéficie également d'un suivi médical régulier et a la possibilité de demander des ajustements supplémentaires à tout moment.

Les aménagements de poste si nécessaire sont validés avec l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, référent, etc.) et une aide financière peut venir en complément de l'AGEFIPH sur divers dispositifs.

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 salarié fait l'objet d'un suivi régulier avec le médecin du travail, le référent handicap ou le RRH.

- **Exemples de dispositifs d'accompagnement :**
  - **Rendez-vous médicaux :** une autorisation d'absence rémunérée peut être délivrée pour se rendre à des rendez-vous de santé spécialisés éloignés du domicile et pour les traitements médicaux, limités à 3 journées sécables par an, soumis à la présentation d'un justificatif médical.
  - **Logement :** une aide financière jusqu'à 5 000 euros est disponible pour les aménagements du logement en compensation du handicap et pour faciliter le télétravail, renouvelable sur recommandation médicale en cas d'aggravation de l'état de santé.

PRÉJUGÉ

La plupart des handicaps sont acquis à la naissance.

FAUX. 85 % des déficiences sont acquises après l'âge de 15 ans et 80 % des handicaps sont invisibles. Par handicap, il faut entendre, maladies invalidantes (asthme, cancer, diabète, etc.), handicaps sensoriels ou problématiques motrices (lombalgie, hernie discale, etc.)



- **Télétravail :** en plus des 8 jours prévus pas l'accord Groupe relatif au télétravail, des mesures de télétravail peuvent s'envisager pour favoriser le maintien dans l'emploi, sur prescription médicale, incluant des adaptations du poste de travail transposables au domicile.
- **Déplacement :** prise en charge des frais de rapprochement domicile/travail avec possibilité d'assouplir les conditions si cela favorise le maintien dans l'emploi en cas de dégradation de l'état de santé ou de survenance d'un handicap. Réduire d'au moins 30 minutes ou au moins de 25 km son temps de trajet aller (dans la limite du forfait ACOSS) à titre dérogatoire.
- **Facilitation trajets domicile/travail** (ex : prise en charge taxi en complément de l'AGEFIPH).
- **Achat de véhicule/Aménagement de véhicule :** Sous réserve de l'approbation de l'AGEFIPH ou de la MDPH, une contribution pouvant aller jusqu'à 10 000 euros peut être attribuée pour l'aménagement du véhicule et 2 000 euros pour l'acquisition d'un véhicule adapté.
- **Acquisition et/ou le remplacement d'équipements individuels** pour tenir compte des restrictions physiques lorsqu'ils sont rendus nécessaires par l'activité professionnelle.
- **Acquisition et/ou le remplacement d'un deuxième équipement** du fait des contraintes liées à l'environnement professionnel (ex : travail en zone). Exemple : appareillages auditifs.

• **Arrêt de travail**

Les salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts de travail fréquents font l'objet d'un suivi spécifique initié par le RH de proximité.

INFORMATION

Possibilité de majoration de 8 jours supplémentaires par an pour les salariés en situation de handicap (conformément à l'accord groupe socle relatif au télétravail du 9 novembre 2020).

ZOOM SUR LES AIDES

Consultez sur l'intranet l'accord complet du groupe Orano en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap 2024-2027 ou contactez la Mission Handicap.



Développement des achats auprès du Secteur Protégé et Adapté/TIH

Une contribution à l'emploi

Orano s'investit activement pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en collaborant avec le Secteur Protégé et Adapté, comprenant les EA, les ESAT et les TIH. Ces entités, riches en compétences et en savoir-faire, offrent une variété d'activités.

Orano encourage vivement tous les collaborateurs et les équipes à recourir à ces partenaires pour répondre aux besoins de sous-traitance.

La direction des achats est à votre disposition dans vos recherches de ces prestataires. **Un référent handicap au sein de la Supply Chain supervise ces efforts et coordonne ces initiatives.**

OBJECTIF :
3 MILLIONS D'EUROS de chiffre d'affaires réalisé par an.



Pour atteindre l'objectif de recours au Secteur Protégé et Adapté et les TIH, la politique d'achats intègre :

- la consultation systématique de ces entreprises dans les appels d'offres
- le principe d'une priorité de recours au Secteur Protégé et Adapté pour certaines prestations : **entretien des espaces verts, entretien des locaux/ ménage, communication, impression, reprographie, déconstruction de matériel informatique DEEE, rénovation de bâtiments, activité de traiteurs, livraison de plateaux repas, numérisation, blanchisserie,...**



Trophée Supplier Awards de l'excellence opérationnelle remis à une EA en 2024 par Mathieu EUVRARD, Directeur de la Supply Chain

PRÉJUGÉ

Si je fais appel à une entreprise adaptée, c'est plutôt pour des missions simples.

FAUX. Les collaborateurs sont formés et/ou ont fait des études afin de développer leurs compétences et d'assurer des prestations intellectuelles de qualité. D'ailleurs ils peuvent tout à fait intégrer une entreprise ordinaire, comme n'importe quel autre salarié, sans avoir besoin, dans la majorité des cas d'adaptation et de suivis particuliers.



Information et sensibilisation au handicap

Combattre les stéréotypes : une démarche pour l'inclusion

Le handicap est intégré aux engagements sociaux et sociétaux d'Orano, nécessitant la mise en œuvre d'actions concrètes telles que la formation, la sensibilisation et la communication. **Orano reconnaît l'importance de sensibiliser ses salariés, en particulier les managers, sur les questions de handicap et de diversité.**

Les actions de sensibilisation visent à promouvoir les engagements de l'entreprise, à diffuser les accords pertinents et à combattre les préjugés. Des outils comme les quiz et les modules de E-learning sont utilisés, notamment pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées qui a lieu chaque année pendant la troisième semaine de novembre :

- Orano propose un module de E-learning pour sensibiliser ses salariés, notamment les managers et les équipes RH, sur la thématique du handicap.
- Les ambassadeurs, supervisés par l'animateur du réseau des ambassadeurs, agissent comme des intermédiaires entre les salariés en situation de handicap et la Mission Handicap. En plus de suivre des formations spécialisées, ils organisent des événements de sensibilisation, fournissent un soutien et des conseils aux collègues en situation de handicap et contribuent à la création d'un réseau d'ambassadeurs handicap pour partager les bonnes pratiques.

Pour en savoir plus au sujet du handicap, contactez :
handicap@orano.group

PRÉJUGÉ

Si j'ai une RQTH, je ne pourrai plus faire d'emprunt et ma cotisation sera majorée !

FAUX. Les assurances, pour contracter un prêt vous poseront des questions sur les pathologies. Certaines exigent des bilans médicaux, des radios, etc. Dans tous les cas, cela n'a rien à voir avec la RQTH et le statut de Travailleur Handicapé. Aussi, c'est bien la pathologie qui donne lieu à une majoration de la cotisation et non le statut de Travailleur Handicapé.



Formation professionnelle

Accessibilité et développement professionnel

Orano a mis en place un programme de formation complet pour sensibiliser et former les acteurs de l'entreprise au handicap. Cela comprend des formations spécifiques pour les professionnels de santé, les référents handicap, les managers et les représentants du personnel, les recruteurs…

La diversité et l'inclusion des personnes en situation de handicap sont également intégrées dans les programmes de formation à l'encadrement pour les nouveaux managers. Ces formations sont initiées et dirigées par la Mission Handicap du Groupe, avec des outils adaptés fournis pour répondre aux besoins de chaque groupe cible.

De plus, un soutien individuel est proposé aux managers et aux équipes lors de l'intégration ou du maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap.

Enfin, la thématique de la diversité et de l'inclusion est intégrée dans les formations managériales pour assurer une gestion inclusive des équipes.

L'égalité d'accès à la formation pour les personnes en situation de handicap est garantie chez Orano.

Des ajustements sont réalisés en concertation avec les parties concernées (le responsable des ressources humaines, le référent handicap, le CSP Emploi-Formation et la Mission Handicap) et chaque salarié bénéficie d'un entretien de développement professionnel annuel pour renforcer ses compétences et préparer son évolution de carrière. Leur financement est assuré par le budget de l'accord.



Une RQTH, pour quoi faire ?

La Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), un statut dédié aux actifs en situation de handicap.

La RQTH s'adresse à toute personne dont l'état de santé pourrait représenter une difficulté pour accéder à un emploi, le conserver ou évoluer professionnellement.

La RQTH est attribuée, dans certains cas, pour une durée allant jusqu'à 10 ans, voire sans limitation de durée. Tous les renseignements sont disponibles auprès de la MDPH, sur Internet ou auprès de votre Mission Handicap.

MDPH

Mission Handicap Orano

Un questionnaire individuel est proposé par le **médecin du travail lors de la visite médicale.** Libre et confidentiel, il permet au salarié de déclarer, sur la base du volontariat, sa qualité de personne en situation de handicap. Seul le médecin du travail, l'infirmier, l'assistant social, la fonction Ressources Humaines et le référent handicap y ont accès.

PRÉJUGÉ

Je n'entends pas bien d'une oreille… je ne suis pas handicapé !

FAUX. Comme leur handicap est invisible, les personnes malentendantes hésitent souvent à faire la demande de RQTH. Cependant, mal entendre génère des difficultés dans les situations de la vie quotidienne et surtout au travail. Faire répéter est quelquefois impossible, la fatigue induite par la mauvaise compréhension et la compensation du handicap par le cerveau sont démotivants. Avoir une RQTH permet de bénéficier d'aides financières pour les prothèses auditives, mais aussi d'autres dispositifs qui facilitent le travail quotidien.



La RQTH, comment faire ?

Cette roue présente le process pour déposer son dossier de RQTH auprès de la MDPH.

Faites-vous accompagner par la Mission Handicap.

Le volet administratif ne doit pas être un frein à une reconnaissance de votre handicap, si vous en avez besoin.

Déposez votre demande de RQTH le plus tôt possible.

La décision de la MDPH peut prendre entre 3 à 9 mois en fonction des départements. Mieux vaut anticiper vos démarches !



PRÉJUGÉ

Si je déclare une RQTH, on va croire que je ne suis pas à la hauteur !

FAUX. Une personne possédant une RQTH est avant tout considérée comme n'importe quel salarié, et ses compétences priment sur tout le reste. Le regard sur le handicap a changé et le mot « handicap » englobe dorénavant des déficiences, maladies chroniques, etc. Le handicap n'empêche en rien les compétences et le talent.



La Mission Handicap et ses acteurs

La Mission Handicap est au cœur de la stratégie handicap d'Orano, dirigée par un Responsable de la Mission Handicap et son équipe. Elle surveille les évolutions réglementaires, veille à l'application des engagements pris dans l'accord et coordonne le réseau des référents handicap des différentes entités. Elle entretient également des partenariats avec des acteurs externes et apporte un soutien technique aux entités pour la préparation des dossiers soumis à l'AGEFIPH. En outre, elle collabore avec des organismes de conseil technique et prévoit une communication interne pour faire connaître sa nouvelle organisation.

- **La Mission Handicap c'est :**
  - 1 responsable Mission Handicap
  - 1 référent handicap par établissement social
  - 5 indicateurs de suivi régulier
  - 1 commission de suivi de l'accord par année.

ENQUÊTE

91 % des salariés en situation de handicap chez Orano se sentent inclus, respectés comme n'importe quel autre salarié (6 % de plus qu'en 2020).

Dans la continuité des enquêtes qualitatives réalisées auprès des salariés en situation de handicap du Groupe en 2017 une nouvelle étude sera menée courant le 2ème trimestre 2027, afin de mesurer les effets de la politique handicap Groupe résultant du présent accord. L'enquête assurera un traitement anonyme des réponses.

Les acteurs de la Mission Handicap

Le 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 garant de la mise en œuvre de l'accord.

Le référent handicap

- s'assure de l'animation et la coordination des actions locales
- est l'interlocuteur interne et externe privilégié et est le relai local de la Mission Handicap
- propose un entretien annuel à chacun des salariés en situation de handicap de son périmètre.

L'ambassadeur handicap

- agit comme intermédiaire entre les salariés en situation de handicap et la Mission Handicap
- organise des événements de sensibilisation
- fournit un soutien et des conseils aux collègues en situation de handicap
- partage les bonnes pratiques dans le réseau des ambassadeurs.

L'assistant social

- informe, conseille et accompagne les salariés en situation de handicap sur les démarches sociales, administratives, juridiques et financières.

Le service santé au travail

- détermine, en présence d'un infirmier, l'aptitude des salariés en situation de handicap et préconise lorsque c'est nécessaire compte tenu de l'état de santé du salarié tout aménagement ou mesures issus 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 salariés concernés.

Les autres acteurs

- le RRH
- le référent handicap direction des achats
- l'animateur sécurité
- le manager
- le CSE/CSSCT.

Quiz handicap

Testez vos connaissances

Question n°1 : Quelle est la proportion de travailleurs handicapés ayant besoin d'aménagement de postes (temps de travail, accessibilité, etc.) ?

❍10 % ❍20 % ❍40 %

Question n°2 : Quel est le taux de chômage des personnes en situation de handicap en 2023 ?

❍9 % ❍12 % ❍18 %

Question n°3 : En 2023, combien de personnes de 15 ans ou plus sont en situation de handicap ?

❍5 millions ❍7 millions ❍9 millions

Question n°4 : Quelles sont les natures des déficiences les plus fréquentes ?

❍Déficiences sensorielles

❍Déficiences motrices

❍Déficiences intellectuelles ou psychiques

Question n°5 : Quelle est la proportion d'entreprises qui disent être satisfaites des travailleurs handicapés qu'elles emploient ?

❍53 % ❍73 % ❍93 %

Question n°6 : Un salarié ayant une reconnaissance travailleur handicapé est obligé de le déclarer à son employeur ?

❍Vrai ❍Faux

Question n°7 : Selon vous, les handicaps sont-ils acquis majoritairement à la naissance, suite à des accidents du travail ou à cause du vieillissement ?

❍À la naissance

❍Suite à des accidents du travail

❍À cause du vieillissement

Question n°8 : Parmi les personnes suivantes, lesquelles peuvent bénéficier de la reconnaissance de travailleur handicapé ?

❍Un coiffeur allergique aux produits colorants

❍Un secrétaire souffrant de diabète

❍Un comptable présentant des problèmes de vision

❍Toutes ces personnes

Question n°9 : Quel est le pourcentage de la population handicapée d'âge active devant utiliser un fauteuil roulant ?

❍10 % ❍5 % ❍2 %

Réponses

1 : 10 % • **2 :** 12 %. Le taux de chômage est de 12 % en 2023 (celui de la population générale de 7 %) • **3 :** 9 millions • **4 :** les déficiences motrices • **5 :** 93 % • **6 :** faux • **7 :** le vieillissement et les maladies non professionnelles surviennent au cours de vie constituent la première cause de handicap (46 % des cas). Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont à l'origine de 17 % des déficiences. Seulement 15 % des handicaps sont acquis à la naissance ou pendant l'enfance • **8 :** toutes ces personnes souffrent de déficiences ayant une incidence sur leur travail. Selon l'importance de cette déficience, elles bénéficieront ou non d'une reconnaissance • **9 :** 2 %.



Glossaire

RQTH : la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé est une décision administrative qui permet d'obtenir des aides matérielles et financières. Cela est aussi valable pour les étudiants en situation de handicap.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées qui permet d'obtenir des financements, aménagements du poste de travail, aides humaines, etc. la MDPH est l'instance publique qui délivre la RQTH.

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

EA : une Entreprise Adaptée emploie en priorité et au minimum 55 % de personnes en situation de handicap.

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif.

TIH : Travailleur Indépendant Handicapé.

Accord groupe Orano 2024/2027

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 au groupe 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 matière de sûreté et de sécurité et leur recherche constante d'innovation, l'ensemble des 17 500 collaborateurs dans le monde développent 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

orano

Conception : Byron Bay, Agence de communication Entreprise Adaptée, Lyon. - Copyright photos : Orano. - 2024.