Accord pour l'accélération de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe Orano
2023-2027

Entre

La Direction Générale du groupe Orano, représentée par Philippe Knoche, en sa qualité de Directeur Général ;

D'une part,

Et les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Orano suivantes :

- CFDT	représentée par	Jean Pierre BARA	
- CFE-CGC	représentée par	Laurent CHEROUX	Po Olivia Hallet
- CGT	représentée par	Eric LEMETAIS	Po Lionel Gosseau
- FO	représentée par	Cédric NOYER	
- UNSA/SPAEN	représentée par	Kaddour MISSERGHINI	Po Bruno Guetin

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

LG CW JPB OH BM PK

orano

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2

Préambule 5

TITRE PRELIMINAIRE : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES 6

Article 0.1 : Périmètre d'application de l'accord 6

Article 0.2 : Négociation Groupe et déploiement local 6

Article 0.3 : Impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la nouvelle convention collective de la Métallurgie 7

TITRE 1 : ATTEINDRE NOS OBJECTIFS DE MIXITE DANS LES RECRUTEMENTS, LA MOBILITE ET L'EMPLOI 7

Article 1.1 : Postes à pourvoir au sein du Groupe 8

Article 1.1.1 : Principes généraux 8

Article 1.1.2 : Mobilité interne 8

Article 1.1.3 : Recrutement externe 8

Article 1.1.4 : Application aux prestataires 8

Article 1.2 : Neutralité dans nos offres d'emploi, de contrats en alternance et de stages 9

Article 1.3 : Intégrer la mixité dans la conception des postes 9

Article 1.4 : Promouvoir les métiers techniques et industriels 9

Article 1.4.1 : Actions de promotion auprès du système éducatif et des acteurs de l'Emploi 9

Article 1.4.2 : Prime de cooptation 10

Article 1.4.3 : Stages, contrats d'apprentissage et de professionnalisation 11

Article 1.4.4 : Permettre l'accès des femmes au travail posté et aux métiers techniques et industriels notamment par la mobilité interne 12

TITRE 2 – GARANTIR UNE EVOLUTION PROFESSIONNELLE EQUIVALENTE AUX FEMMES ET AUX HOMMES 14

Article 2.1 : Parcours professionnel et positionnement / classification 14

Article 2.2 : Neutraliser l'impact du temps partiel sur les parcours professionnels 14

Article 2.2.1 : Egalité de traitement 14

Article 2.2.2 : Facilitation de la demande de temps partiel 15

Article 2.2.3 : Adaptation de la charge de travail en cas de passage à temps partiel 15

Article 2.2.4 : Retour à temps plein 15

Article 2.3 : Neutraliser l'impact des congés maternité, adoption ou parentaux les parcours professionnels 16

Article 2.4 : Accès des femmes aux postes à responsabilités 17

Article 2.4.1 : Accès aux postes de management et d'expertise 18

Article 2.4.2 : Accès aux postes de Comité de Direction 19

Article 2.4.3 : Représentation des femmes au sein des organes de gouvernance 20

TITRE 3 – ATTEINDRE L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 20

Article 3.1 : Egalité de rémunération au recrutement et tout au long de la carrière 20

CG
CN JPB
PK BV

Article 3.2 : Indicateurs de suivi 21

Article 3.3 : Mise en place de mesures correctives pour la durée du présent accord 21

Article 3.4 : Evolution de la rémunération dans le cadre d'une grossesse ou d'un congé lié à la parentalité 22

Article 3.4.1 : Maintien des primes en cas d'adaptation du poste durant la grossesse 22
Article 3.4.2: Evolution de la rémunération à la suite d'un congé maternité ou d'adoption 23
Article 3.4.3: Gestion de la part variable de rémunération à la suite d'un congé maternité ou d'adoption 24
Article 3.4.4 : Evolution de la rémunération à la suite d'un congé parental 24
Article 3.4.5 : Maintien des cotisations durant le congé parental à temps plein et temps partiel 24

TITRE 4 – CONCILIER SA VIE PROFESSIONNELLE ET SA VIE PERSONNELLE 25

Article 4.1 : Droit à la déconnexion pour tous 25

Article 4.2 : Concilier sa vie professionnelle et la parentalité 26

Article 4.2.1 : Adaptation des postes en cas de grossesse 26
Article 4.2.2 : Congé paternité 26
Article 4.2.3 : Accueil d'un enfant issu d'une gestation pour autrui (GPA) 27
Article 4.2.4 : Accompagnement des parents ayant recours à un dispositif de procréation médicalement assistée (PMA) 27
Article 4.2.5 : Dispositifs liés à la petite enfance 27
Article 4.2.6 : Salles d'allaitement 28

Article 4.3 : Temps partiel annualisé 28

Article 4.4 : Accompagnement de salarié(e)s engagé(e)s dans un parcours de transition de genre 29

Article 4.5 : Accompagnement des salarié(e)s victimes de violences conjugales 30

Article 4.6 : Arrêt maladie pour « fausse couche » 31

Article 4.7 : Sensibilisation sur la pathologie endométriose 31

TITRE 5 - GARANTIR L'EGALITE D'ACCES A LA FORMATION 31

Article 5.1 : Egalité d'accès à la formation et développement des compétences 32

Article 5.2 : Formations à l'issue d'absences liées à la parentalité 32

Article 5.3 : Organisation des formations 33

TITRE 6 : EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 33

Article 6.1 : Création d'un index de la mixité syndicale 33

Article 6.2 : Représentation du personnel et parcours professionnel 34

TITRE 7 : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET LES AGISSEMENTS ET COMPORTEMENTS SEXISTES 35

Article 7.1 : Dispositif de prévention 35

Article 7.2 : Dispositif d'alerte https://oranoethic.signalement.net. 36

TITRE 8 - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION 37

Article 8.1 : Sensibilisation du collectif de travail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 37

Article 8.2 : Communication et Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) 38

TITRE 9 : SUIVI DE L'ACCORD 38

Article 9.1 : Suivi de l'accord au niveau national 38

Article 9.2 : La déclinaison de l'accord au sein des entreprises et établissements du Groupe 39

Article 9.2.1 : Elaboration de plans d'actions opérationnels 39

Article 9.2.2 : Elaboration de plans d'actions liés à l'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes 40

TITRE 10 : DISPOSITIONS FINALES 40

Article 10.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord 40

Article 10.2 : Clause de rendez-vous 40

Article 10.3 : Clause de suivi 41

Article 10.4 : Révision 41

Article 10.5 : Publicité et dépôt 41

Annexe 1 : Liste des sociétés du groupe Orano entrant dans le périmètre d'application de l'accord 43

Annexe 2 : Liste des métiers techniques et leur niveau de féminisation au 31/12/2022 44

Annexe 3 : Tableau des compétences stéréotypées selon le genre 45

Préambule

En 2019, dans le contexte de création du groupe Orano et la mise en œuvre d'un projet d'entreprise commun à l'ensemble de ses salarié(e)s, Orano et ses partenaires sociaux concluaient unanimement un accord ambitieux, complet et innovant en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2023, les parties souhaitent réaffirmer que la diversité et la politique d'inclusion associée sont sources d'enrichissement, d'innovation et de progrès, en cohérence avec les valeurs et la politique d'Engagement (RSE) du groupe Orano. Elles souhaitent s'engager à nouveau, pour accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'industrie nucléaire.

Préalablement à la négociation du présent accord, les parties ont partagé un certain nombre de constats quantitatifs et qualitatifs sur la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein du Groupe Orano. Elles ont également fait le bilan des 4 années précédentes et un point d'étape sur les objectifs atteints et ceux pour lesquels des efforts sont encore à faire ; elles ont partagé les résultats encourageants comparant, toutes choses égales par ailleurs, les rémunérations des femmes et des hommes du groupe. Elles ont par ailleurs mesuré les évolutions légales et sociétales sur les sujets de la parentalité ou de l'identité de genre (le terme de « genre » désigne les caractéristiques, attitudes et comportements qui sont socialement ou culturellement associées au sexe d'une personne. Il englobe à la fois la notion « d'identité de genre » et « d'expression de genre »).

Dans ce contexte, les parties ont négocié le présent accord pour poursuivre et accélérer la politique d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein du groupe Orano, dans quelque domaine que ce soit, notamment l'accès des femmes aux postes à responsabilités, le développement des viviers de recrutement, la mixité des métiers, l'égalité salariale à profil et niveau de responsabilités équivalents, ou la prévention des agissements, comportements sexistes et harcèlement sexuel.

Pour ce faire, les parties conviennent en particulier du maintien des objectifs non atteints et de renforcer les objectifs atteints ou dépassés. Ces objectifs concernent les domaines du recrutement, de la formation et la promotion professionnelle, ainsi que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle notamment au travers du droit à la déconnexion et de la parentalité.

Les parties souhaitent également renforcer la communication, la sensibilisation et la formation du collectif de travail sur ces thèmes.

Les objectifs ainsi fixés par le présent accord se déclinent en mesures concrètes, pragmatiques et communes à l'ensemble des salarié(e)s du Groupe, quelle que soit leur entreprise d'appartenance. Ces mesures doivent permettre d'éviter toute forme d'entrave ou résistance liée en particulier au sexe ou au genre, dans l'accès aux postes notamment les postes à responsabilités, la formation, la gestion des carrières et les rémunérations.

Ces objectifs et mesures s'articulent autour des principes suivants que les parties souhaitent accélérer pour en faire à terme un « non-sujet » :

CG JPB CN OM PK BCJ

- La mixité professionnelle est facteur d'enrichissement collectif et d'efficacité économique ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de la politique diversité et plus généralement de la politique sociale et rémunération d'Orano ;
- L'accès des femmes aux postes à responsabilités et la mixité des métiers peuvent être facilités par un accompagnement spécifique par la formation et la promotion interne ;
- La parentalité ne peut, en aucun cas, constituer un frein au recrutement, à l'accès à la formation, à la promotion professionnelle et à l'évolution salariale ;
- L'amélioration des conditions de travail, la recherche d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment le temps partiel au bénéfice de tous les salariés, favorise l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise ;
- Les actions de prévention et de lutte contre les agissements sexistes, conscients ou non, permettent de créer un environnement de travail inclusif au sein duquel chacun peut se réaliser, quel que soit son genre.

TITRE PRELIMINAIRE : DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

Article 0.1 : Périmètre d'application de l'accord

Le présent accord s'applique au groupe Orano en France constitué de la société Orano SA et des sociétés françaises qu'elle détient directement ou indirectement à plus de 50%.

La liste indicative de ces sociétés, arrêtée à la date de signature du présent accord, ainsi que l'adresse de leur siège social, figurent en annexe 1.

Article 0.2 : Négociation Groupe et déploiement local

En vertu de l'article L.2242-1 du Code du Travail, les entreprises sont tenues d'engager, au moins tous les 4 ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Parce que notre politique d'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet transverse aux différentes entités, BU ou entreprises composant le groupe, parce qu'elle transcende la question des organisations, des rythmes de travail ou de la typologie de fonctions supports ou terrain, dans le cadre de l'article L.2232-33 du Code du Travail, les parties conviennent d'organiser cette négociation au niveau du Groupe.

En complément, une négociation Groupe distincte sur le développement de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psycho-sociaux a abouti le 31 mars 2021 à la conclusion d'un accord Groupe unanime portant sur :

- l'environnement de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- la facilitation de la bonne conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle, dont le droit à la déconnexion au-delà de la question de la parentalité et intégrant les situations de salariés aidants ;
- la prévention des risques psycho-sociaux ;
- l'organisation et les relations du travail ;

- l'aménagement des fins de carrière ;
- l'évolution des organisations (grille d'impact du changement).

Enfin, un accord Groupe socle portant sur le Télétravail a été conclu le 9 novembre 2020.

Le présent accord devra être déployé localement au niveau de chaque entreprise ou établissement du Groupe par la voie de plans d'actions, explicités à l'article 8.2.

Article 0.3 : Impact de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2024 de la nouvelle convention collective de la Métallurgie

Au 1er janvier 2024 entrera en vigueur une nouvelle convention collective de la Métallurgie. Les dispositions qu'elle contient peuvent avoir un impact sur les mesures du présent accord ; c'est notamment le cas de la refonte du système de classification des emplois de l'entreprise qui s'exonère de toute considération liée au salarié et au poste occupé par lui. Cette neutralisation doit être appliquée comme un facteur d'égalité entre les femmes et les hommes, la définition de l'emploi ne tenant aucunement compte du genre.

Pour en faciliter la lecture, les indicateurs de suivi des mesures d'égalité professionnelle, ou toute disposition du présent accord faisant référence à la classification conventionnelle doit être interprétée comme suit :

- jusqu'au 31 décembre 2023, les dispositions actuelles s'appliquent pour les sociétés du groupe soumises à la Convention collective de la Métallurgie ;

- à partir du 1er janvier 2024, toute référence à la classification du poste doit être entendue comme étant celle de l'emploi au sein de ces mêmes sociétés ;

- pour les sociétés appliquant une autre convention collective, la référence à la classification actuelle demeurent.

TITRE 1 : ATTEINDRE NOS OBJECTIFS DE MIXITE DANS LES RECRUTEMENTS, LA MOBILITE ET L'EMPLOI

Orano applique une politique de recrutement et de mobilité, exempte de toute forme de discrimination, notamment liée au genre, à la maternité, à la paternité ou à la parentalité et réaffirme son attachement à l'égalité de traitement dans l'accès à l'ensemble des emplois ouverts au recrutement et à la mobilité.

Il est rappelé que la sélection des candidat(e)s à des postes à pourvoir, tant en recrutement externe que dans le cadre d'une mobilité interne, s'opère sur des critères objectifs fondés exclusivement sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes détenus par les candidat(e)s, dans le respect des dispositions du Code du Travail. A niveau de compétences équivalent, la candidature du genre sous-représenté dans le métier considéré sera privilégiée.

Article 1.1 : Postes à pourvoir au sein du Groupe

Article 1.1.1 : Principes généraux

Orano s'engage à ce qu'une candidature féminine et une candidature masculine soient a minima présentées pour chaque poste à pourvoir au sein du Groupe, qu'il s'agisse d'un recrutement externe ou d'une mobilité interne.

De plus, d'une manière générale, la parentalité ne peut en aucun cas constituer un frein au recrutement ou à la mobilité interne du Groupe.

Ainsi, chaque acteur du recrutement ou de la mobilité au sein du Groupe doit s'assurer qu'aucune candidature féminine ou masculine ne puisse faire l'objet d'une discrimination indirecte liée notamment à sa situation familiale.

Article 1.1.2 : Mobilité interne

Conformément à l'accord relatif à la mobilité au sein du groupe en France et aux mesures d'accompagnement associées conclu à l'unanimité de toutes les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe le 23 janvier 2023, la mobilité interne doit être la priorité pour pourvoir tous les postes au sein du Groupe et, notamment, doit permettre d'améliorer la mixité et la féminisation des métiers techniques.

Les mesures qu'il comprend, destinées notamment à favoriser l'articulation de la parentalité et de la mobilité géographique, œuvrent pour une plus grande mixité de nos métiers (ex : aide à la recherche d'emploi du conjoint, ou mesures à la carte avec télétravail renforcé, etc.).

Article 1.1.3 : Recrutement externe

Pour la période 2019-2023, l'objectif avait été fixé de porter la part des femmes dans les recrutements en CDI à au moins 31% de ces recrutements dont au moins 39% des recrutements de cadres et 25% des recrutements de non-cadres, à fin 2022. A ce jour, cet objectif non atteint au terme de l'accord précédent doit être réaffirmé.

Pour ce faire, Orano s'engage à mettre en œuvre diverses actions de promotion de nos activités et de nos métiers, notamment dans les conditions décrites à l'article 1.4.1.

Le pourcentage de femmes recrutées en CDI via des recrutements externes par rapport au nombre de candidatures de femmes ayant postulé sur des offres d'emplois via le site de recrutement du Groupe fait l'objet d'un suivi mensuel par la Direction Diversité.

Article 1.1.4 : Application aux prestataires

Comme elle s'y était engagé déjà en 2019, la Direction des achats d'Orano exige de tout prestataire externe de recrutement (cabinets et sociétés d'intérim) de respecter la politique diversité et de mixité du Groupe.

A cet effet, une clause spécifique de respect des règles et principes applicables en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figure depuis 2019 dans les contrats cadres signés avec ces prestataires.

CN CG JPB PK

De la même manière, Orano fera le maximum pour développer la diversité et la mixité des équipes de sous-traitants intervenant au sein de nos installations. La Direction des achats prévoira également cette exigence de mixité dans les conditions générales d'achat d'Orano, pour que nos prestataires de premier rang tiennent compte de ce critère dans l'élaboration de leurs offres commerciales.

Article 1.2 : Neutralité dans nos offres d'emploi, de contrats en alternance et de stages

Conformément aux dispositions légales, les intitulés et termes utilisés sur les offres et publications d'emploi internes ou externes du Groupe sont choisis afin de permettre, sans distinction, la candidature des femmes et des hommes. A ce titre, elles ne doivent mentionner ni directement, ni indirectement, le sexe, le genre ou la situation familiale du/de la candidat(e) recherché(e) ou des mentions pouvant constituer un frein aux candidatures féminines.

Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats (CDI, CDD, contrats d'alternance, stages en entreprise, VIE et offres de missions d'intérim).

Des actions de sensibilisation et de formation (« Recruter sans discriminer ») sont réalisées, dans ce sens, auprès des recruteurs et rédacteurs d'offres d'emplois identifiés au sein des entreprises d'Orano, et plus particulièrement au sein des Centres de Services Partagés (CSP) Attractivité – Recrutement.

Pour accélérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction des Ressources Humaines veillera à ce que les descriptions de postes n'intègrent pas des compétences de savoir-être stéréotypées (voir liste indicative en Annexe 3).

Article 1.3 : Intégrer la mixité dans la conception des postes

Autant que possible et dans le respect des dispositions légales, Orano veillera à ce que le contenu des nouveaux postes ne soit pas genré, notamment en envisageant les moyens pouvant limiter les contraintes physiques attachées à ces postes.

Article 1.4 : Promouvoir les métiers techniques et industriels

Article 1.4.1 : Actions de promotion auprès du système éducatif et des acteurs de l'Emploi

Orano s'engage à mobiliser ses ressources pour continuer de développer les liens de coopération mis en place avec le système éducatif (filières technologiques, grandes écoles et universités).

L'objectif de ces actions est de promouvoir, notamment auprès des femmes, les métiers de l'industrie, en particulier ceux de la filière nucléaire. Chez Orano, ces métiers techniques sont disponibles sur la plateforme O'carrière qui est le référentiel, et ici listés à titre informatif en Annexe 2.

Pour ce faire, des actions de promotion sont menées au sein des établissements du secondaire (collèges et lycées), des grandes écoles, des universités et des filières techniques, permettant de faire connaître à toutes et tous les métiers du nucléaire.

Ces actions de promotion se concrétisent grâce la mobilisation de l'ensemble des entités du Groupe à travers des salons, forums écoles, forums alternance, ateliers CV et entretiens, interventions dans les classes, diffusions de plaquettes ou tout autre moyen.

Elles prennent également la forme d'actions conjointes menées avec le GIFEN ou de démarches spécifiques mises en œuvre auprès des acteurs de l'emploi, notamment auprès de Pôle Emploi et des Missions Locales pour l'Emploi.

Dans le cadre de ces actions, il a été mis en place un réseau d'ambassadrices et ambassadeurs essentiellement pour les diplômes de niveau Bac +5. Les parties au présent accord conviennent de la nécessité de développer ce réseau dès le collège afin de renforcer l'attractivité des métiers techniques, principalement auprès des jeunes filles. A cet effet, Orano s'appuiera sur le programme O'Share et le réseau WIN. Le nombre des ambassadrices/ ambassadeurs sera communiqué annuellement par BU, par genre et par séniorité, en Commission nationale de suivi.

Les actions mises en place par ce réseau seront augmentées et portées à l'échéance du présent accord à 300 actions par an. Elles seront rééquilibrées à parts égales entre les actions à destination des établissements d'enseignements supérieurs et celles à destination des établissements préparant des diplômes de niveau inférieur.

Il est rappelé que le temps consacré aux missions d'ambassadrices /d'ambassadeurs écoles est considéré comme temps de travail effectif. Les missions d'ambassadrices /d'ambassadeurs écoles sont valorisées par une mention dans l'entretien annuel.

Les modules de formation de l'Ecole du Management rappelleront ce principe.

De plus, dans ses choix d'attribution de la taxe d'apprentissage, le Groupe veillera à accorder une attention particulière aux organismes d'enseignement engageant des actions pour augmenter la représentation des femmes dans leurs promotions, et plus spécialement dans les filières techniques et scientifiques.

Les actions de promotion réalisées et les choix d'attribution de la taxe d'apprentissage font l'objet d'un bilan présenté à la Commission nationale de suivi du présent accord et aux instances de représentation du personnel de chaque entreprise du Groupe.

Article 1.4.2 : Prime de cooptation

Actuellement et depuis plusieurs années, dans le cadre de sa politique Emploi, Orano verse sous certaines conditions une prime de cooptation à celui ou celle de nos salarié(e)s qui promeut Orano à l'extérieur et recommande les personnes de son réseau pour candidater sur les postes ouverts en CDI au sein du groupe et que cela aboutit à un recrutement.

Afin d'impliquer l'ensemble des collaborateurs dans la féminisation des recrutements, Orano majore ladite prime de 50% pour toute cooptation d'une femme sur un métier technique peu féminisé (dont la liste figure en Annexe 2)).

CG JPB BJ CN PK

orano

Article 1.4.3 : Stages, contrats d'apprentissage et de professionnalisation

L'intégration des jeunes au sein du Groupe est l'un des leviers essentiels de l'organisation du transfert des compétences et de leur renouvellement au sein du Groupe, elle permet aussi d'enrichir les échanges et les compétences, de confronter des visions différentes et d'être source d'innovation.

Au cours des dernières années, Orano a pris des engagements ambitieux sur le recrutement des alternant(e)s et la transformation de leurs contrats de travail en CDI.
Les stages et alternances (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) constituent un des meilleurs moyens de pré-recrutement.

Orano est convaincu que la féminisation des recrutements dans le Groupe et plus particulièrement sur des métiers techniques et industriels, passe par les stages et les alternances.

Ainsi, le Groupe se fixe comme objectif, pour chaque année d'application de l'accord, d'accueillir au moins 40% de femmes parmi ses alternant(e)s.

Dans ce cadre, le pourcentage de femmes parmi les recrutements effectués en contrat d'alternance fera l'objet d'un suivi annuel, de même que la proportion de femmes en alternance sur chacun des métiers du Groupe.
De plus, le pourcentage de femmes recrutées en contrat d'alternance et en stage par rapport au nombre de candidatures de femmes ayant postulé sur des offres via le site de recrutement du Groupe fera l'objet d'un suivi annuel.

Par ailleurs, Orano veille à ce que la part des femmes parmi les recrutements en CDI effectués parmi les alternants ayant obtenu leur diplôme soit supérieure à la part des femmes dans l'effectif du Groupe. Cet engagement sera réexaminé dans le cadre du renouvellement à venir de l'accord relatif à la gestion des compétences et des parcours professionnels.

Il est rappelé que chaque alternant(e) bénéficie du soutien d'un tuteur formé, en charge de son suivi professionnel.

Afin d'atteindre les objectifs précités, les actions de promotion prévues à l'article 1.4.1 donnent également lieu à l'organisation ou la participation d'Orano à des évènements spécifiquement dédiés à l'alternance et aux stages, en lien avec le système éducatif à tous ses niveaux. A cette occasion, Orano veille à la mixité de ses offres et à une participation équilibrée des femmes et des hommes parmi ses salarié(e)s lors de ces évènements.

De plus, des métiers d'Orano accueillant une faible proportion de femmes stagiaires et alternantes par rapport à leurs homologues masculins peuvent faire l'objet d'une identification et de l'élaboration de plans d'actions ciblés sur ces métiers, pour favoriser l'accueil de stagiaires et alternants féminins.

Les actions menées en faveur de la mixité dans les stages et les alternances font l'objet d'un bilan présenté au CSE.

CG JPB CN PK

orano

Article 1.4.4 : Permettre l'accès des femmes au travail posté et aux métiers techniques et industriels notamment par la mobilité interne

Accès au travail posté

Orano réaffirme le principe de l'accès de tous – femmes et hommes - à l'ensemble des postes de travail, sur la base du volontariat, y compris les postes en équipes, en particulier ceux en équipes semi-continues ou continues.

Les candidatures féminines aux postes de travail en régime semi-continu et continu sont étudiées selon les mêmes critères que celles des hommes. Dans le cadre de la mobilité interne, le refus opposé à un ou un(e) salarié(e) postulant sur un poste en régime continu ou semi-continu devra être justifié par écrit par des éléments objectifs.

La part des femmes parmi les salarié(e)s en régime semi-continu et continu fait l'objet d'un suivi annuel. Pendant la durée du précédent accord, le taux de femmes en régime continu ou semi-continu a progressé de 2,6 points.
Pour accélérer la part des femmes dans les métiers postés, les parties se fixent à nouveau l'objectif de progresser d'au moins 2 points pendant la durée du présent accord.

Les parties conviennent que le recrutement de personnel féminin ne peut être empêché du fait de l'insuffisance des installations. Notamment les établissements du Groupe veillent à ce que les installations permettent un égal accès au travail masculin et féminin, ainsi qu'au niveau de qualité de ces installations (douches, sanitaires, tenues, vestiaires…) et aux spécifications des vêtements et équipements de travail. Les dépenses générées par ces aménagements et spécifications ne constituent en rien un frein à la féminisation des équipes. Ce sujet devra être obligatoirement abordé dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions décrits à l'article 9.2.1 du présent accord.
Pour toute nouvelle installation, ces aménagements et spécifications doivent être pris en compte dès la conception.

Accès aux métiers techniques

Orano encourage les projets individuels de reconversion vers des métiers techniques tels que listés en Annexe 2, via la mise en place de plans individuels de développement des compétences.
Dans ce cadre, des passerelles entre métiers administratifs et métiers techniques sont à identifier et à formaliser quand cela est possible, ainsi que les formations associées, en liaison avec les Comités Sociaux et Economiques et les Commissions emploi et formation, le cas échéant.

Dans le cadre de ces mobilités professionnelles, un examen du niveau d'emploi et de la rémunération du (de la) salarié(e) est effectué. De plus, des actions de formation et/ou de professionnalisation de nature à faciliter la mobilité professionnelle seront également définies en accord avec le/la salarié(e).

Chaque année, la proportion de femmes et d'hommes sur chaque métier du Groupe est examinée et permet d'identifier les métiers peu féminisés sur lesquels ces passerelles sont à privilégier.

LG JPB OM BV CN PK

L'objectif fixé en 2019 était de faire progresser la proportion de femmes dans 9 de ces métiers au global d'au moins 2 points au terme du précédent accord.

Pour accélérer l'égalité professionnelle sur ces métiers, les parties s'engagent à fixer un objectif de progrès de +2 points pour l'ensemble des 15 métiers techniques du référentiel O'carrière, sauf ceux déjà à la parité à savoir à ce jour les métiers « laboratoire » et « programme clients » (listés en Annexe 2).

Pour chaque métier, les parties se fixent pour objectif de progresser d'au moins 2 points par rapport au niveau de féminisation constaté à fin 2022.

Pour atteindre ces objectifs, Orano s'engage à renforcer les actions de promotion et sensibilisation interne, notamment via les outils « C mon Job », ou l'organisation de « vis-ma-vie ».
De plus, Orano favorise les témoignages « *success stories* » de femmes ayant vécu des mobilités / reconversions professionnelles réussies.

Il est également rappelé que le développement de l'outil O'Carrière permet à toute personne de connaître les métiers ouverts, de connaître les parcours professionnels possibles et d'identifier les passerelles menant vers les métiers technologiques.

A ce titre, au moins 4 communications Groupe seront réalisées par an.

En cohérence, les plans d'actions locaux déterminent les objectifs et les mesures adaptées pour parvenir à une meilleure féminisation des métiers de leur entreprise ou établissement, en liaison avec les Comités Sociaux Economiques et ses commissions, le cas échéant. Par exemple, peuvent notamment y figurer les actions auprès des filières d'enseignement locales, les ambassadrices et ambassadeurs de l'entreprise ou l'établissement, ou les actions en lien avec les parties prenantes du recrutement au niveau local (Pôle Emploi ou France Travail, APEC, UIMM…).

A cet égard, le management a un rôle clé à jouer pour favoriser l'accès et faciliter l'intégration de femmes dans les équipes sur les métiers traditionnellement masculins, au travers d'actions/attitudes telles que la préparation et l'organisation de l'arrivée de femmes dans les équipes, l'adaptation des postes des femmes enceintes, etc.

Pour l'ensemble des métiers, des mesures visant à faciliter l'articulation des contraintes personnelles avec les horaires de travail, notamment postés, seront définies dans les plans d'actions opérationnels (notamment chèques CESU permettant de financer un mode de garde d'enfants adapté par exemple, etc.).

TITRE 2 – GARANTIR UNE EVOLUTION PROFESSIONNELLE EQUIVALENTE AUX FEMMES ET AUX HOMMES

Article 2.1 : Parcours professionnel et positionnement / classification

Les femmes doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière que les hommes.
Sans préjudice d'actions positives visant à rééquilibrer la représentation des genres dans certains métiers ou certains comités, les parties réaffirment que les processus d'évolution de carrière (passage cadre, campagne d'expertise / spécialiste, accès aux formations, prises de responsabilité, etc.) ne doivent en aucun cas tenir compte du genre ou de la situation de parentalité du ou de la salarié(e).

Les parties au présent accord reconnaissent que le classement d'un(e) salarié(e) dans la grille établie par la branche peut être également facteur d'inégalité.
Notamment, dans le cadre de la mise en place du nouveau système de classification dans la convention collective de branche de la Métallurgie, les femmes et les hommes occupant les mêmes postes se voient attribuer le même emploi, et affectés à la même fiche emploi

Ceci étant dit, les parties reconnaissent qu'une forme d'incertitude demeure sur les impacts directs ou indirects potentiellement induits par ce changement de système de classification et ses conséquences sur l'équité en matière de rémunération, elles conviennent d'en faire le bilan dans le cadre de la Commission de suivi organisée à cet effet en 2025.

Article 2.2 : Neutraliser l'impact du temps partiel sur les parcours professionnels

Article 2.2.1 : Egalité de traitement

Constatant que le travail à temps partiel est principalement sollicité par des femmes, et conscientes qu'une meilleure mixité des salarié(e)s bénéficiant de cet aménagement du temps de travail serait un facteur d'effacement des disparités qu'il peut générer, les parties souhaitent rappeler que le temps partiel est ouvert à tou(te)s les salarié(e)s sans distinction de genre.

Elles rappellent que le travail à temps partiel ne doit être ni un obstacle à l'évolution de la rémunération et de la carrière des salarié(e)s concerné(e)s, ni pénaliser les parcours professionnels, notamment pour les salariés ingénieurs et cadres et plus largement les salarié(e)s occupant des fonctions managériales.

Les parties rappellent également que les salarié(e)s à temps partiel bénéficient des augmentations individuelles et d'une rémunération part variable dans les mêmes conditions que les salarié(e)s à temps complet. Un suivi particulier sera établi à cet effet.

Pour atteindre cet objectif, un rappel des dispositions du présent article 2.1 sera intégré au module de formation des managers du groupe « Maîtriser les politiques RH en tant que nouveau manager - MAPO ».

LG
JPB OM
CN PK BC

orano

Article 2.2.2 : Facilitation de la demande de temps partiel

Le/la salarié(e) qui souhaite bénéficier d'un temps partiel en fait la demande par tout moyen auprès de la Direction des Ressources Humaines de son établissement. Il en informe concomitamment son manager.

Une réponse motivée écrite est adressée au/à la salarié(e) au plus tard 30 jours après réception de la demande.

La fonction RH, tout comme le manager, doivent faire leurs meilleurs efforts pour répondre favorablement à la demande. En cas d'impossibilité, les raisons objectives du refus doivent être communiquées par écrit à la personne à la suite d'une étude relative à l'activité et à l'organisation du travail dans le secteur concerné.

Afin de suivre et comparer les évolutions de carrière des salarié(e)s à temps plein et des salarié(e)s à temps partiel, le pourcentage de salariés à temps plein et à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation individuelle fera l'objet d'un suivi, tant au niveau national qu'au niveau de chacune des entreprises concernées en ouverture de la négociation annuelle sur les salaires (NAO).

Article 2.2.3 : Adaptation de la charge de travail en cas de passage à temps partiel

La charge de travail et les objectifs des salarié(e)s à temps partiel doivent être adaptés à leur temps de travail.

Ainsi, le passage à temps partiel du salarié doit faire l'objet d'un entretien avec son manager, au cours duquel les missions et la charge de travail doivent être adaptées et mises en adéquation avec la nouvelle durée de travail.

Qui plus est, si le passage à temps partiel intervient en cours d'année, les objectifs individuels du salarié sont réajustés en fonction de sa durée de travail. Il en va de même en ce qui concerne les objectifs fixés aux salariés éligibles à une part variable de rémunération.

Article 2.2.4 : Retour à temps plein

La durée du temps partiel est déterminée dans l'avenant au contrat de travail du/de la salarié(e). A l'issue de son temps partiel, le/la salarié(e) bénéficie d'un retour automatique à un temps complet.

Toutefois, afin d'anticiper et de préparer un éventuel retour à temps plein du/de la salarié(e), cette question sera abordée avec lui lors de chaque entretien annuel.

Dans l'hypothèse où le/la salarié(e)à temps partiel émet le souhait de revenir à temps complet avant le terme initialement prévu, un examen de sa demande est effectué dans les meilleurs délais, en particulier en cas de motivation liée à des difficultés personnelles ou financières telles que le décès ou l'invalidité du/de la conjoint(e) (marié(e)/pacsé(e)/concubin(e)) ou d'un enfant, un divorce, une séparation ou encore la perte d'emploi du/de la conjoint(e) par exemple.

orano

Article 2.3 : Neutraliser l'impact des congés maternité, adoption ou parentaux les parcours professionnels

Les salarié(e)s de l'entreprise ayant été en situation de congé maternité, d'adoption ou parental ne doivent pas être pénalisé(e)s dans leur évolution professionnelle.

Le/la salarié(e) de retour de congé maternité ou d'adoption doit retrouver son poste précédent ; en cas d'impossibilité (par exemple en cas de réorganisation), le/la salarié(e) sera prévenu(e) de la situation le plus tôt possible et au moins 15 jours avant son retour, et il lui sera proposé un poste similaire de même niveau, de même nature, avec la même rémunération, dans le même établissement ou site le cas échéant.

Le/la salarié(e) de retour de congé parental d'éducation bénéficie sans conditions, d'un droit à réintégration dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et par priorité dans le même établissement. Il n'est pas possible de proposer au/à la salarié(e) un emploi similaire lorsque le précédent emploi est disponible. Si ce dernier est disponible, le/la salarié(e) doit y être réintégré(e).

Pour ce faire, et en complément des mesures financières prévues dans le titre 3 du présent accord, les parties conviennent de la mise en place des mesures suivantes :

- Le congé parental d'éducation est pris en compte en totalité pour l'appréciation de l'ancienneté ;

- La mise en place d'un entretien spécifique entre le manager et le/la salarié(e) avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou parental :
    - Cet entretien a lieu au plus tôt à compter de la déclaration de grossesse, de la connaissance de la date de démarrage du congé d'adoption ou de l'acceptation de la demande de congé parental et au plus tard 2 mois avant la date de départ prévisible.

    - Il doit permettre de faire le point sur les missions et dossiers en cours du/de la salarié(e) et d'organiser son remplacement, ainsi que d'identifier les souhaits d'évolution éventuels au retour.

    - Il est également abordé lors de cet échange l'ensemble des dispositifs existants au sein de l'entreprise visant à faciliter l'exercice de la parentalité.

    - Si le/la salarié(e) souhaite conserver le contact avec l'entreprise pendant son congé, les modalités d'application sont déterminées lors de cet entretien en accord avec le manager. Elles peuvent, par exemple, prendre la forme de l'envoi par voie électronique des notes au personnel, des informations importantes sur la vie et l'organisation de l'entreprise ou du service.

LG
JPD
PK

- La mise en place d'un entretien au retour du congé maternité, d'adoption ou parental entre le manager et le/la salarié(e) :

    - L'entretien de retour doit intervenir le jour du retour ou dans les 15 jours suivant le retour effectif du/de la salarié(e).

    - Il doit lui permettre d'être informé des évolutions de l'entreprise et de son service d'appartenance durant son absence ainsi que d'identifier ses besoins éventuels de formation, de développement et son positionnement dans l'organisation pour préparer et réussir son retour.

    - Cet entretien doit être anticipé, à l'initiative de l'entreprise, en cas d'évolution de l'organisation impliquant une disparition ou une modification substantielle du poste précédent. Le/la salarié(e) peut dans ce cas bénéficier d'un accompagnement spécifique mobilisant des formations et une période de professionnalisation.

    - Cet entretien peut être anticipé si le/la salarié(e) en exprime le souhait et/ou souhaite envisager une évolution professionnelle à son retour de congé.

    - Cet entretien peut être complété par un ou plusieurs entretiens avec la fonction RH, en fonction des souhaits ou besoins identifiés, tout particulièrement lors d'un retour de congé parental.

Pour les salarié(e)s de retour d'un congé parental, cet entretien pourra prendre la forme d'un entretien professionnel.

A toute fin utile, il est rappelé que ces entretiens doivent avoir lieu en présentiel.

Afin de faciliter le suivi de la bonne réalisation de ces entretiens, les supports d'entretiens sont intégrés à l'outil informatique dédié à la gestion de carrière pour les populations concernées (OPUS). Au terme de la durée du présent accord, Orano se donne pour objectif que 100% des entretiens de retour de congé soient remplis dans l'outil.

Les parties rappellent qu'un « Guide parentalité » a été élaboré pour informer les salarié(e)s concerné(e)s des mesures d'accompagnement auxquelles ils ou elles ont droit en matière de parentalité. Ce guide parentalité sera systématiquement remis(e) à la/ au salarié(e) au cours de son entretien de départ, y compris par la voie dématérialisée sur son adresse e-mail personnelle.

Enfin, les dispositions ci-dessus seront intégrées au module de formation des managers dispensée par l'Ecole du management (programme MAPO).

Article 2.4 : Accès des femmes aux postes à responsabilités

Les parties conviennent de la nécessité de favoriser et de faciliter un meilleur accès des femmes aux postes à responsabilités (encadrement - chefs de projets - spécialistes et experts…), en particulier sur les postes de niveau agent de maîtrise ou de niveau cadre.
Il est rappelé que l'accès des femmes à ces postes s'opère selon les mêmes critères que pour les hommes.

orano

Article 2.4.1 : Accès aux postes de management et d'expertise

Les parties conviennent que le taux de promotion des femmes dans les différentes sociétés du Groupe (changement de classe d'emploi) sera au moins équivalent à celui constaté pour les hommes sur l'année civile.

De plus, Orano réaffirme pour la durée du présent accord son engagement à développer la part des femmes dans la population d'experts et vise comme objectif d'atteindre 20% de femmes parmi ses expert(e)s, quel que soit le niveau d'expertise.

Pour accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes aux postes d'expert(e)s, Orano vise comme objectif d'atteindre les proportions suivantes :

- 26% de femmes parmi ses expert(e)s niveau 1 ;
- 20% de femmes parmi ses expert(e)s niveau 2 ;
- 16% de femmes parmi ses expert(e)s niveau 3.

Orano s'engage également à développer la part des femmes dans la population des spécialistes et vise comme objectif d'atteindre, au terme de la durée d'application du présent accord le pourcentage de 25 % de femmes parmi sa population de spécialistes.

Afin d'atteindre cet objectif, les parties conviennent de la mise en place et du suivi des actions suivantes :

- L'identification, lors des revues de personnel, des salariées à même d'évoluer à court ou moyen terme vers des postes d'agents de maîtrise, de cadres, de spécialistes ou d'experts ;

- Des parcours de formation et des accompagnements individualisés à la prise de fonctions sont proposés aux salariées qui évoluent ou qui ont vocation à évoluer sur des postes à responsabilité, par le biais notamment des formations managériales et de développement personnel adaptées (ex : programme de formation « jeunes femmes talents » ou, pour les femmes confirmées « femmes et talents », formations de développement personnel par exemple sur des thématiques telles que la négociation et l'assertivité visant à lever certains freins) ;

- Les managers et responsables RH doivent veiller à l'équilibre des candidatures féminines et masculines sur les postes à responsabilités, en identifiant notamment les éventuels freins et biais individuels à l'accès des femmes à ces postes et en proposant des solutions adaptées. Ils s'attachent à positionner des candidates femmes sur de tels postes en recourant, en particulier, aux revues de personnel (dites « *people reviews* »), la population féminine y étant étudiée en premier ;

- Chaque poste à responsabilités à pourvoir donne lieu, autant que faire se peut, à l'examen d'une candidature féminine en ultime appréciation. A défaut, un plan d'actions est mis en place ;

- Le nombre de femmes accédant à un poste cadre doit être a minima proportionnel au nombre de femmes présentes dans la population éligible ;

LG JPB CM CW PK BM

- La proportion de « talents » ou « potentiels » féminins parmi les cadres féminines, doit être au moins égale à la proportion des femmes parmi les cadres.

Article 2.4.2 : Accès aux postes de Comité de Direction

Fin 2022, la proportion de femmes dans les Comités de Direction (Comité Exécutif du Groupe, CoDir BU et Fonction Support, CoDir Etablissement) d'Orano a atteint l'objectif de 30% fixé dans le dernier accord Groupe relatif à l'égalité professionnelle.

Pour la durée du présent accord, Orano se donne pour objectif d'améliorer a minima d'un point par an la part des femmes dans les CoDirs pour la porter de 30% à 35%, et veillera à ce qu'au moins une femme soit présente dans chaque CoDir, principalement dans les métiers techniques.

Conformément aux dispositions de la Loi du 24 décembre 2021 dite « Rixain », Orano mesure également la proportion de femmes au Comité Exécutif du groupe ainsi que dans les Comités de Direction des sociétés du groupe employant au moins 1000 salarié(e)s, à savoir à date Orano Projets, Orano Démantèlement et Services, Orano Chimie-Enrichissement et Orano Recyclage.

Au 31 décembre 2025, Orano doit atteindre une proportion de 30% de femmes parmi ces instances ; cette proportion doit être de 40% au 31 décembre 2028.

D'autre part, cette même Loi exige l'atteinte de ces mêmes proportions s'agissant des cadres dirigeantes de ces sociétés.

Pour atteindre ces objectifs, Orano développe et met en place des actions spécifiques d'accompagnement des femmes talents.

Ces actions comprennent notamment :

- La mise en place et l'animation d'un réseau de mentorat ;
- La poursuite de la féminisation des formations en management de l'Ecole du Management créée par le Groupe avec pour objectif d'arriver à une proportion de femmes formées égale à la part des femmes dans la population des managers cadres et non cadres ;
- La poursuite et le développement du cursus de formation et coaching initié en 2017 à destination de femmes talents pouvant être amenées à prendre des postes de Direction à court ou moyen terme ;
- Le recrutement externe de femmes sur des postes à responsabilités et avec le statut cadre dirigeant.

La participation des femmes managers aux formations en management de l'Ecole du Management fait l'objet d'un suivi particulier.

A fin 2022, cet indicateur atteint 31% de femmes participant aux formations en management de l'Ecole du management d'Orano par rapport à la part des femmes dans la population des managers cadres et non cadres. Pour accélérer l'accès des femmes aux postes à responsabilités, cet objectif est porté à 35%.

ON CG JPB PK

Article 2.4.3 : Représentation des femmes au sein des organes de gouvernance

Légalement, la proportion doit être de 40% de femmes au sein de chaque organe de gouvernance (Conseil d'Administration), hors représentants élus ou désignés par les salariés au sein de l'organe concerné.

En 2022, Orano compte 47,5 % de femmes dans ses organes de gouvernance, dont 38 % pour le Conseil d'Administration d'Orano.

Dans la mesure de son pouvoir de nomination, le groupe Orano continuera de mettre en place les actions nécessaires pour maintenir ce niveau de représentativité.

TITRE 3 – ATTEINDRE L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties reconnaissent que l'égalité entre les femmes et les hommes passe d'abord par l'égalité salariale.
Au-delà des dispositifs légaux en vigueur sur ce point, les parties considèrent inacceptable, au 21ème siècle, tout écart de salaire qui ne serait pas justifié par un critère objectif.

C'est dans ce cadre que les parties avaient décidé de conduire un diagnostic détaillé des écarts de salaire entre les femmes et les hommes au sein d'Orano réalisé par un organisme externe, paritaire (APEC), mi-2018. Fin 2022, le même diagnostic a été reconduit pour analyser, comparativement à 2018, l'existence persistante d'écarts structurels et collectifs de rémunération entre les femmes et les hommes d'Orano, et mesurer les résultats obtenus en conséquence des actions menées entre ces deux dates.

Le diagnostic APEC 2022 constate la disparition, en moyenne au niveau du groupe, d'écarts structurels et collectifs de rémunération entre les femmes et les hommes d'Orano. Ces résultats encourageants doivent être maintenus dans le temps. Pour s'en assurer, les parties conviennent de diligenter à nouveau fin 2026 pour vérifier l'absence de nouveaux écarts.

Dans ce cadre, elles rappellent les principes suivants :

Article 3.1 : Egalité de rémunération au recrutement et tout au long de la carrière

Lors du recrutement, qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilités internes, Orano garantit un niveau de salaire de base identique à niveau de responsabilités équivalent entre les femmes et les hommes : le niveau de rémunération lors du recrutement est lié à la formation, au diplôme et/ou à l'expérience acquise, au niveau du poste et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

De même, il est rappelé qu'à poste équivalent, exigences et contraintes équivalentes, les conditions d'attribution des éléments de rémunération complémentaires au salaire de base, sont identiques entre femmes et hommes.

Les parties s'engagent également, à ce que les négociations annuelles obligatoires qu'elles mènent chaque année pour réviser la politique salariale des entreprises du groupe Orano soient exemptes de toute considération liée au genre ou la situation de parentalité des salariés, à l'exception des dispositions spécifiques prévues à l'article 3.4.2 s'agissant des règles d'évolution de la rémunération lors d'un retour de congé maternité ou d'adoption qui s'appliquent a minima.

La note de cadrage budgétaire qui est communiquée aux entités du groupe rappelle cette exigence de mixité.

Article 3.2 : Indicateurs de suivi

Les parties s'accordent sur la mise en place de deux critères de suivi :

- Les niveaux de rémunération au recrutement entre les femmes et les hommes, à diplôme, expérience et poste équivalent ;

- le pourcentage de femmes promues doit être a minima le même que celui des hommes ; si constat est fait d'un écart par niveau d'emploi en vertu des dispositions de la nouvelle convention collective de la Métallurgie applicable au 1er janvier 2024, une analyse sera effectuée, aboutissant si nécessaire à un plan d'actions correctif devant être mis en place au niveau de l'entreprise dans le cadre de l'article 8.2.2.

Enfin, depuis la loi du 5 septembre 2018, Orano publie chaque année et pour chacune de ses sociétés de plus de 50 salarié(e)s un index sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en entreprise basé sur 4 ou 5 indicateurs variant selon l'effectif. Cet index permet un suivi officiel et public de la mixité au sein d'Orano.

Article 3.3 : Mise en place de mesures correctives pour la durée du présent accord

Sur la base d'un diagnostic détaillé des écarts de salaire de base entre les femmes et les hommes au sein d'Orano réalisé en 2018 par un organisme paritaire externe (APEC), les parties avaient choisi de mettre en place, pour les 4 années d'application du précédent accord, un budget spécifique de 0,05%.

Préalablement à la négociation du présent accord, un nouveau diagnostic APEC été réalisé. Il conclut à l'effacement, au niveau du groupe, des écarts structurels collectifs de rémunération entre les femmes et les hommes d'Orano.

Toutefois, les parties ont conscience que l'application au 1er janvier 2024 de la nouvelle convention de branche Métallurgie peut induire des conséquences non prévisibles sur l'affectation des emplois et des rémunérations correspondantes et que des écarts individuels non justifiés peuvent subsister, conséquences qu'il faut pouvoir adresser.

Dans ces conditions, les parties conviennent de maintenir, encore pour la durée du présent accord, un budget spécifique groupe du même montant qu'actuellement. Au-delà de l'égalité femmes-hommes, ce budget sera employé pour compenser tous les écarts de rémunération non justifiés par un critère objectif (seniors ou autres).

Une attention particulière sera portée pour éviter que l'utilisation du budget entraîne une dégradation des index égalité salariale entre les femmes et les hommes des sociétés du groupe.

La Direction des Rémunérations et Avantages Sociaux garantira le respect des principes ci-dessus et la stricte équité dans la mise en œuvre des budgets négociés dans les sociétés du groupe dans le cadre des NAO, sur les critères suivants :

- Taux de promotion comparé entre femmes-hommes ;
- Taux de bénéficiaires d'augmentation individuelle comparé entre femmes – hommes ;
- Pourcentage moyen des augmentations individuelles femmes – hommes.

Article 3.4 : Evolution de la rémunération dans le cadre d'une grossesse ou d'un congé lié à la parentalité

Article 3.4.1 : Maintien des primes en cas d'adaptation du poste durant la grossesse

Durant la grossesse, il peut s'avérer nécessaire d'adapter le poste occupé par la salariée concernée.

Dans l'hypothèse où cette adaptation entraine un passage d'horaire posté à un horaire normal ou encore la perte de certaines primes liées au poste de travail précédemment occupé (notamment sortie de zone) indépendamment d'un changement de régime de travail, il est convenu de l'application des règles suivantes :

- Maintien des congés spécifiques liés à l'horaire en travail posté ;
- Maintien des éléments variables de rémunération suivants liés au poste précédemment occupé :
    - Forfaits postes et jours fériés ;
    - Prime d'incommodité, prime de poste, prime de responsabilité, prime de relève, primes de sujétions, complément de salaire posté ;
    - Primes relatives aux ports de masques et de tenues (niveaux 1, 2 ou 3), primes de conditions particulières (pose, dépose de matelas de plomb en milieu exigu/ travaux en boite à eau GV, travaux de maintenance sur les tambours filtrants en station de pompage, découpage de plomb, incommodité au titre de la chaleur…), primes métier (Echafaudage, calorifuge, blanchisserie…), prime forfait la Hague ;
    - Autres primes liées au poste précédemment occupé (hors primes à caractère exceptionnel) existant dans chacune des sociétés du groupe ;
    - Moyenne des heures supplémentaires et complémentaires effectuées au cours des 12 derniers mois précédant le changement de régime de travail (dans l'hypothèse où les missions confiées en horaire normal n'intègrent pas d'heure supplémentaire) ;

- Montant moyen versé au titre des astreintes sur les 12 derniers mois précédant le changement de régime de travail (dans l'hypothèse où les missions confiées en horaire normal n'intègrent pas d'astreintes) ;

- Maintien des éventuels forfaits heures supplémentaires ;
- Poursuite de l'acquisition des droits éventuels permettant une cessation anticipée d'activité avant retraite (ex : CAFC).

Le maintien des primes listées ci-dessus qui ne revêtent pas un caractère forfaitaire est égal à la moyenne des montants versés au cours des 12 derniers mois sur le poste avant la déclaration de grossesse, neutralisation faite des éventuelles absences liées à des arrêts maladie, accidents du travail et maladies professionnelles.
Si la durée de présence sur le poste est inférieure à 12 mois précédant la déclaration de grossesse, la durée réelle de présence sur le poste est prise en compte.

Les primes de panier, lorsqu'elles existent, sont maintenues, sous réserve qu'aucune autre participation à la restauration de la salariée ne soit prévue et possible, notamment dans le cadre d'un passage en horaire normal (exemples : restaurant d'entreprise, titres restaurant).

Le maintien de la rémunération et des primes en cas de grossesse tel que défini ci-dessus s'applique pour la période d'activité précédant le départ en congé maternité ou en arrêt maladie.

Article 3.4.2: Evolution de la rémunération à la suite d'un congé maternité ou d'adoption

Les salarié(e)s en congé de maternité ou d'adoption au moment des revues salariales annuelles ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée pour l'application de ces mesures feront l'objet d'une attention particulière.

La situation de ces salarié(e)s sera examinée selon les critères applicables à l'ensemble du personnel comme s'ils avaient été présents toute l'année, en vérifiant qu'ils ne sont pas pénalisés du fait dudit congé, tant dans le rythme que dans le montant de leur évolution salariale.

En outre, chacun de ces salarié(e)s bénéficie, dans le cadre des revues salariales annuelles, à la même échéance que les autres salarié(e)s, d'une augmentation individuelle au moins égale :

- à la moyenne des augmentations individuelles correspondant, au sein de son établissement, à son métier et à sa classe d'emploi en application de la classification issue de la nouvelle convention collective de la Métallurgie ;
- ou, si cela est plus favorable, à la moyenne de ses deux dernières augmentations individuelles, pondérée selon le budget.

L'indicateur de suivi de l'évolution salariale des salarié(e)s de retour de congé maternité ou d'adoption est celui prévu par l'index sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (article 3.2).

Le/la salarié(e) concerné(e) est informé(e) de cette mesure à l'occasion de son entretien de départ en congé maternité ou d'adoption et via le « Guide parentalité » relatif à la politique sur la parentalité au sein d'Orano.

orano

Article 3.4.3: Gestion de la part variable de rémunération à la suite d'un congé maternité ou d'adoption

La détermination de la part variable de rémunération des salarié(e)s éligibles ne doit en aucun cas être impactée par la prise d'un congé maternité ou d'adoption sur la période de référence considérée : il n'y a pas de calcul prorata temporis de cette part variable compte tenu du temps de présence effectif.

Le manager du/de la salarié(e) concerné(e) prend en compte le congé maternité ou d'adoption pour adapter les objectifs individuels liés à cette part variable, compte tenu de la présence effective du/de la salarié(e) durant la période de référence.

Les entretiens de départ et de retour de congé maternité ou d'adoption visé par le présent accord doit permettre de faire le point sur ces objectifs.

Un suivi particulier sera porté au respect de ces principes pour l'évaluation de la performance des salarié(e)s de retour d'un congé maternité ou adoption.

Article 3.4.4 : Evolution de la rémunération à la suite d'un congé parental

Une attention particulière est portée à la situation du salarié en congé parental à temps partiel ou de retour de congé parental à temps plein.

Dans ce cadre, le salaire de base du/de la salarié(e) de retour de congé parental à temps plein est automatiquement réajusté du montant des augmentations générales attribuées durant son congé, si sa catégorie professionnelle d'appartenance y est éligible.

De plus, à l'occasion de l'entretien de retour de congé parental, le/la salarié(e) bénéficie d'un point spécifique sur son positionnement salarial, en lien avec la politique de rémunération menée au sein de sa direction pendant son absence.

Plus spécifiquement, le positionnement salarial des salariés de retour de congé parental à temps plein d'au moins 6 mois fait l'objet d'une analyse spécifique pour éviter tout retard qui pourrait nuire à l'évolution professionnelle du/de la salarié(e).

Cet examen est effectué dans une période de 3 à 6 mois après le retour dudit congé parental. Il tient compte du poste occupé, de la durée du travail (temps partiel éventuel), des efforts déployés pour se réapproprier les missions confiées et ce, au regard de la situation des salarié(e)s occupant des postes similaires. Les décisions intervenant dans ce cadre seront confirmées par écrit au/à la salarié(e) concerné(e).

Article 3.4.5 : Maintien des cotisations durant le congé parental à temps plein et temps partiel

Afin de limiter les incidences du congé parental d'éducation sur la retraite des salarié(e)s et d'en faciliter la mise en œuvre, les parties conviennent de dispositions spécifiques sur les cotisations aux régimes d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire.

Ainsi, les cotisations servant à financer :

- Le régime d'assurance vieillesse et les régimes de retraite complémentaire en cas de congé parental à temps partiel ;
- Les régimes de retraite complémentaire en cas de congé parental à temps plein ;

Peuvent, sur demande expresse du/de la salarié(e), continuer à être versées par l'employeur et le/la salarié(e) selon la répartition en vigueur sur la base d'un temps plein.

Dans ce cas de figure, l'employeur prend à sa charge pour une durée maximale de 6 mois suivant le début du congé parental la part salariale desdites cotisations, quelle que soit la durée du congé.

Au-delà de ces 6 premiers mois, l'employeur continue de prendre en charge la part patronale, et les salariés financent eux-mêmes la part salariale. Les modalités de versement des cotisations salariales par le/la salarié(e) sont définies localement dans le cadre des plans d'actions prévus à l'article 9.2.1.

Le/la salarié(e) qui souhaite bénéficier du maintien des cotisations tel que prévu par le présent article peut en faire la demande au moment de sa demande de congé parental.

Le présent dispositif est porté à la connaissance des salarié(e)s via le site intranet d'Orano ainsi que dans le guide parentalité qui sera notamment remis lors de l'entretien de départ en congé maternité. Le sujet de ce maintien sera abordé pendant l'entretien de départ en congé parental.

TITRE 4 – CONCILIER SA VIE PROFESSIONNELLE ET SA VIE PERSONNELLE

Les parties affirment que la préservation d'un juste équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle est un objectif essentiel pour permettre d'accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes salarié(e)s des entreprises du groupe Orano.

Les parties s'accordent à rappeler que les différentes mesures actuellement en vigueur dans le Groupe tendent à favoriser une bonne conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salarié(e)s, et réaffirment le droit à la déconnexion pour tous.

Les parties souhaitent également prendre en compte les contraintes personnelles liées notamment à la parentalité, à la qualité de proche aidant ou toute autre activité personnelle favorisant le bien-être des salarié(e)s au travail.

A toute fin utile, il est rappelé qu'Orano encourage les entreprises du Groupe à prendre toute initiative permettant de faciliter l'exercice équilibré de la parentalité, tant pour les femmes que pour les hommes.

Article 4.1 : Droit à la déconnexion pour tous

Tout comme détaillé dans l'Accord pour le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psychosociaux du 31 mars 2021, les parties réaffirment que le droit à la déconnexion fait partie intégrante de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle et contribue à l'égalité femmes-hommes.

Le programme de formation des managers (MAPO) fera mention du droit à la déconnexion et du rôle des managers pour l'encourager.

Ce sujet devra faire l'objet de discussions dans le cadre des plans d'actions prévus à l'article 9.2.1 afin d'en assurer la mise en œuvre concrète.

Article 4.2 : Concilier sa vie professionnelle et la parentalité

A l'occasion du jour des rentrées scolaires, les horaires des parents peuvent être aménagés en fonction des contraintes spécifiques qu'ils peuvent rencontrer ce jour-là.

Article 4.2.1 : Adaptation des postes en cas de grossesse

Orano met tout en œuvre pour renforcer la protection de la santé et de la sécurité de la femme enceinte dès la déclaration de son état auprès de son manager ou des Ressources Humaines.

Dans ce cadre, un aménagement de l'horaire sera facilité, pour réduire le temps de trajet et d'accès au site, et/ou pour inclure des temps de pause. Dans ce cadre, et sous réserve des contraintes des établissements, il pourra être mis en place des places de parking réservées ou prioritairement attribuées aux femmes enceintes.

Par ailleurs, en cas de nécessité, le Médecin du Travail et la Direction analysent :

- Avec l'assistance, le cas échéant, d'un ergonome, les aménagements éventuels du poste de travail occupé au moment de la déclaration de la maternité. Orano s'engage alors à apporter une attention particulière pour aménager les postes ayant certaines contraintes (travail en équipes, déplacements importants, etc.) ;

- L'affectation temporaire dans un autre emploi, avec maintien de la rémunération du poste antérieur dans les conditions prévues à l'article 3.4.2, si l'état de grossesse le nécessite.

De plus, les parties rappellent que les salariées enceintes bénéficient d'un accès au télétravail renforcé, dès la déclaration de grossesse dans les conditions prévues par l'accord groupe Télétravail du 9 novembre 2020.

Enfin, il est rappelé que les dispositions légales prévoient 7 autorisations d'absences rémunérées pour la personne enceinte devant se rendre à des rendez-vous médicaux. En cas de grossesse à risques, les parties conviennent de déplafonner ce nombre d'autorisations, sous réserve de produire le justificatif médical correspondant.

Le/la salarié(e) conjoint d'une femme enceinte pourra bénéficier d'absences rémunérées pour assister à 3 rendez-vous médicaux de suivi de la grossesse.

Article 4.2.2 : Congé paternité

Les managers doivent prendre toutes les mesures de nature à permettre aux pères de prendre effectivement leur congé paternité. Le congé paternité permet de rééquilibrer les rôles dans la vie familiale et favorise ainsi la remise en cause des stéréotypes culturels entre femmes et hommes.

En complément, afin de favoriser la prise de ce congé et dans le cadre de son engagement en faveur de la parentalité, en sus des dispositions légales, Orano accorde 4 jours de congés ouvrés supplémentaires avec maintien de rémunération aux salariés bénéficiaires du congé paternité.

Ces jours de congés sont nécessairement pris de manière accolée au congé paternité.

La durée du congé paternité est assimilée à du temps de travail effectif pour tous les droits liés à l'ancienneté. Il est également assimilé à du temps de présence pour le calcul des droits à participation et intéressement, et en cas de répartition proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte au titre de cette période de paternité et d'accueil de l'enfant sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

En outre, il est convenu que les salariés dont la conjointe est en situation de grossesse pourront, si des circonstances médicales l'exigent, demander un aménagement de leurs horaires de travail afin de pouvoir être présent auprès de la future maman.

Article 4.2.3 : Accueil d'un enfant issu d'une gestation pour autrui (GPA)

Même si la GPA est interdite en France à la date de signature du présent accord, les parties souhaitent favoriser les droits de l'enfant ainsi né. En effet, un ou une salarié(e) peut y avoir recours dans un pays tiers où cette dernière est autorisée ; ce nouveau-né est alors inscrit sur le livret de famille de son ou ses parents, quelle que soit la composition du couple, quand il y a deux parents.

Les parties au présent accord conviennent que le ou les parents du nouveau-né bénéficieront de la politique parentalité d'Orano liée à l'adoption (congé et prime) ou au congé de paternité, selon les situations.

Article 4.2.4 : Accompagnement des parents ayant recours à un dispositif de procréation médicalement assistée (PMA)

Une salariée ayant engagé un parcours de PMA bénéficie d'autant d'absences autorisées rémunérées que nécessaire pour assister à l'ensemble des rendez-vous médicaux de son parcours PMA, et ceci autant de fois qu'il y a de parcours engagés.

Les parties souhaitent lutter contre tout type de stigmatisation que pourraient subir ces salariées pendant ou après le déroulement de leur parcours PMA. En aucun cas, ne doit être altéré le parcours professionnel des salarié(e)s s'engageant dans un parcours PMA.

Le conjoint ou la conjointe bénéficiera d'absences autorisées rémunérées pour participer à 3 de ces rendez-vous médicaux par parcours.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif.

Article 4.2.5 : Dispositifs liés à la petite enfance

Les parties confirment leur souhait de prendre en compte les initiatives visant à faciliter la conciliation entre parentalité et vie professionnelle.

CG
JPB

Pour ce faire, les sociétés du Groupe aborderont à leur niveau les modalités de réservation de berceaux dans et à proximité des établissements relevant de leur périmètre et/ou en favorisant tout autre moyen de financement de garde, par exemple via l'octroi de Chèques Emploi Service Universel (CESU).

Le cas échéant, cette modalité sera intégrée dans le plan d'actions prévu à l'article 9.2.1 du présent accord.

Article 4.2.6 : Salles d'allaitement

Conformément aux dispositions légales, il est mis en place au sein des établissements d'au moins 100 salariés, un local dédié à l'allaitement.

Ce local doit être séparé de tout local de travail, de restauration collective ou des locaux médicaux et permettre à la salariée concernée de s'isoler.

Il doit a minima être pourvu de sièges convenables pour l'allaitement, d'une table, d'un éclairage suffisant et est maintenu en état constant de propreté et à une température convenable.

Dans la mesure du possible, il est équipé d'un lavabo et d'un frigo permettant de conserver le lait ou est situé à proximité d'un lavabo et d'un frigo adapté à la conservation du lait.

Dans les établissements de moins de 100 salariés, des solutions adaptées seront recherchées au cas par cas pour répondre aux besoins éventuels, dans les mêmes conditions que pour les autres établissements.

Article 4.3 : Temps partiel annualisé

Le travail à temps partiel est déterminé par les accords d'entreprise en vigueur au sein du Groupe.

Il peut s'apprécier sur des périodes hebdomadaires et mensuelles mais aussi annuelles. On parle alors de « temps partiel annualisé ».

Ainsi, au sein des entreprises du Groupe, à l'occasion de l'élaboration des plans d'actions locaux prévus à l'article 9.2.1 du présent accord, la question du temps partiel annualisé doit être abordée. Dans ce cadre, il pourra être négocié des accords d'entreprise spécifiques permettant de développer le temps partiel annualisé ou toute autre forme d'aménagement du temps de travail permettant de favoriser l'égalité femmes-hommes pour tous les métiers d'Orano.

Le cas échéant, ces accords déterminent les conditions d'éligibilité aux dispositifs mis en place ainsi que les modalités de fonctionnement, au regard des spécificités d'activité.

Il est en effet rappelé que la mise en place éventuelle de nouvelles possibilités de temps partiel doit être examinée au regard de sa compatibilité avec les différentes organisations de travail.

LG JPB OM PK

En cas de négociation d'entreprise, les parties doivent s'inscrire dans le cadre suivant :

- Le dispositif de temps partiel annualisé est basé sur l'année civile. Il prend nécessairement effet au 1er janvier. Ainsi, un lissage annuel du salaire versé est effectué à partir du 1er janvier pour l'ensemble de l'année civile ;

- La demande doit émaner du salarié volontaire et être adressée par écrit au service des Ressources Humaines et au manager ;

- Une réponse doit être apportée au plus tard dans un délai d'un mois et tout refus doit être motivé par écrit ;

- Une fois la demande acceptée un avenant au contrat de travail est établi pour l'année civile concernée formalisant en particulier la répartition des dates non travaillées sur l'année, fixées en accord avec le manager. Une révision de cet avenant pourra intervenir en cas de modification substantielle dans l'année;

- Des critères de priorisation d'acceptation des demandes peuvent être définis dans la négociation ;

- L'accord d'entreprise doit également définir les moyens à mettre en œuvre afin de permettre aux salarié(e)s qui le souhaitent de bénéficier du temps partiel annualisé tout en préservant la possibilité pour le reste du collectif de travail de prendre leurs congés lorsqu'ils le souhaitent ;

- Le temps partiel annualisé mis en place correspond à un volume de travail à temps partiel que les partenaires sociaux définiront localement ;

- Les droits à congés et le nombre de jours de JRTT des salariés concernés sont fixés au prorata du temps travaillé ;

- Pour les temps partiels annualisés, l'accord d'entreprise prévoit également la répartition des jours ouvrés non travaillés.

Il est rappelé que l'accord Contrat Social du 31 mars 2017 prévoit également la faculté de recourir au régime du forfait annuel en jours réduit.

Article 4.4 : Accompagnement de salarié(e)s engagé(e)s dans un parcours de transition de genre

Les parties rappellent qu'Orano souhaite représenter le monde dans lequel il évolue et être une entreprise inclusive, qui réunit des talents de tous horizons, origines, cultures, ethnies, milieux sociaux et identités ou orientations de genre.

Durant les 4 années de mise en œuvre du précédent accord, Orano a eu à accompagner plusieurs salarié(e)s dans leur parcours de transition de genre. De telles démarches très personnelles et encore rares, une fois officielles, à l'initiative exclusive de la personne concernée, nécessitent la mobilisation des différents acteurs que sont l'équipe santé, la fonction RH et le management.

Il n'existe aucun parcours type, chaque situation étant différente et unique en soi.

Les parties souhaitent formaliser, par le présent accord, les démarches d'accompagnement dont la personne en transition de genre peut bénéficier, si elle fait la demande expresse :

- Un accompagnement administratif par la fonction Ressources Humaines : à la demande du/de la salarié(e) concerné(e), un planning est pré-établi pour acter de son changement d'adresse e-mail, de signature électronique, de badge le moment venu, voire pour aborder avec il-elle les problématiques de sanitaires ou de vestiaires le cas échéant ;

- Un accompagnement psychologique en cas de besoin auprès des services compétents du groupe.

Une sensibilisation auprès de l'environnement de travail sera systématiquement réalisée et la direction veillera à ce que le /la salarié(e) concernée ne soit aucunement stigmatisé(e) et que sous un délai raisonnable, il/ elle soit bien accepté(e) sous sa nouvelle identité de genre. A cet égard, il est rappelé que tout propos ou comportement discriminatoire est susceptible d'entrainer l'engagement d'un processus disciplinaire.

Article 4.5 : Accompagnement des salarié(e)s victimes de violences conjugales

La lutte contre les violences conjugales est un enjeu de société, qui concerne également les entreprises.

En effet, 62 % des femmes victimes sont des salariées (Etude Fondation Agir Contre l'Exclusion FACE, 2019) et un salarié sur dix connaît une collègue ayant subi des violences conjugales.

Le lieu de travail est souvent considéré comme un lieu « sûr » qui extrait les victimes de leur sphère privée, qui les soustrait à leur agresseur. C'est aussi le dernier lieu social à l'extérieur du foyer pour les victimes.

Conscientes de cet état de fait, les parties souhaitent faire de l'entreprise un espace potentiel de ressources et de protection où les victimes pourront libérer leur parole, trouver une écoute et des réponses et se sentir concrètement soutenues.

Au sein d'Orano, les victimes de violences conjugales peuvent se tourner vers les services sociaux, le dispositif d'écoute et d'accompagnement (DEA) et/ou vers le service de prévention et de santé au travail (SPST).

Ces personnels sont formés et habilités pour traiter ce type de situations. S'il l'estime nécessaire, le médecin du travail est habilité à transmettre un signalement aux autorités judiciaires.

Une sensibilisation sera mise en place avec le Centre d'information des droits des femmes et des familles pour former les professionnels de soutien à cette problématique.

Il est rappelé que les assistants sociaux sont compétents pour accompagner, soutenir et orienter les salarié(e)s qui pourraient les solliciter sur ce sujet. En aucun cas, ils ne se

substituent ni à la victime qui demeure libre de porter plainte ou non, ni au médecin du travail qui seul peut alerter les autorités judiciaires en vertu de ses obligations déontologiques.

Orano s'engage à mener des actions de communication auprès des collectifs de travail sur ce sujet. De plus, ce sujet sera abordé lors du renouvellement de l'accord relatif au développement de la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psycho-sociaux.

Article 4.6 : Arrêt maladie pour « fausse couche »

Les parties prennent acte du projet de Loi «visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche » qui vise à permettre aux femmes ayant subi une interruption spontanée de grossesse de pouvoir bénéficier d'un arrêt maladie sans délai de carence.

Ce projet a été voté à l'unanimité à l'Assemblée Nationale le 8 mars 2023 et sous réserve de sa publication, serait applicable à compter du 1er janvier 2024.

Les parties conviennent d'appliquer cette disposition dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4.7 : Sensibilisation sur la pathologie endométriose

L'endométriose est une maladie inflammatoire chronique exclusivement féminine. Une femme sur dix est victime de cette pathologie, et 70% d'entre elles souffrent de douleurs chroniques invalidantes (INSERM) et la majorité d'entre elles subissent un impact négatif sur leur quotidien professionnel (étude d'impact IPSOS 2020).

Devant cet état de fait, les parties souhaitent contribuer à la prise de conscience de ce sujet au sein du collectif de travail d'Orano. Dans ce cadre, un groupe de travail sera mis en place au sein des équipes des professionnels de santé pour adresser ce sujet de société.

TITRE 5 - GARANTIR L'EGALITE D'ACCES A LA FORMATION

Le présent titre complète les dispositifs de formation mobilisés dans le titre 3 pour accompagner les objectifs d'évolution professionnelle fixés par le présent accord.

Il est rappelé que la formation permet non seulement de se professionnaliser dans son emploi actuel, mais aussi de se préparer ou d'accompagner les parcours professionnels. L'accès à la formation est un levier majeur pour prévenir ou corriger les inégalités et promouvoir ainsi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

orano

Article 5.1 : Egalité d'accès à la formation et développement des compétences

Conformément aux dispositions légales, les parties rappellent que l'accès à la formation relève uniquement de critères objectifs et professionnels, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, un suivi annuel destiné à analyser l'accès des hommes et des femmes à la formation, tant au plan quantitatif qu'au plan qualitatif, et à en résorber les éventuels écarts, sera réalisé et présenté aux instances de représentation du personnel compétentes (exemples : Commission égalité professionnelle, Commission diversité du CSE, ou à défaut, CSE).

Pendant la durée d'application de l'accord précédent, une attention supplémentaire a été portée sur l'effort de formation à travers le suivi des indicateurs suivants :

- Nombre d'heures de formation moyen des femmes et des hommes hors formations réglementaires ;
- Nombre d'heures de formations certifiantes et qualifiantes des femmes et des hommes ;
- Part des femmes et des hommes n'ayant pas suivi de formation sur les 3 dernières années.

Dans le cadre du bilan de cet accord présenté le 15 février 2023, les parties ont constaté que ces indicateurs démontraient un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes, sous réserve des formations réglementaires obligatoires.

C'est pourquoi les parties souhaitent maintenir le suivi de ces indicateurs pour la période d'application du présent accord 2023-2027.

Article 5.2 : Formations à l'issue d'absences liées à la parentalité

A la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salarié(e)s qui le souhaitent pourront demander à bénéficier d'une ou plusieurs formations de mise à niveau ou d'une période de professionnalisation.

La période de professionnalisation vise à permettre aux salariés reprenant leur activité après un congé maternité, d'adoption ou parental supérieur à 6 mois, de s'inscrire dans une démarche de déroulement de parcours professionnel et ainsi d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation permettant de développer leurs compétences.

L'entretien de retour de congé lié à l'enfant est un moment d'échange privilégié entre le/la salarié(e) et le manager pour recueillir le souhait du/de la salarié(e) et formaliser un parcours de formation éventuel, avec le support de la fonction RH.

Les responsables Ressources Humaines et les CSP Formation des établissements d'Orano sont sensibilisés pour présenter et proposer aux salarié(e)s concernés, des informations pratiques relatives à ces formations et bâtir avec eux, si besoin, un plan individualisé de formation.

CG
CV JPB OM BV
PK

orano

Article 5.3 : Organisation des formations

Comme précédemment, une attention particulière est portée à l'organisation des formations, en particulier à leurs horaires et à leur localisation, notamment quand elles concernent les parents de jeunes enfants ou pour toute autre situation personnelle et/ou familiale.

Le recours au format hybride (distanciel + présentiel) sera privilégié lorsque cela est possible. Toute convocation à une formation doit être adressée le plus en amont possible et doit respecter un délai de prévenance d'un mois autant que possible.

TITRE 6 : EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties conviennent que les femmes doivent être présentes dans les organes de représentation du personnel dans les mêmes proportions que ce qu'elles représentent dans les effectifs du Groupe. L'égalité professionnelle passe par cette représentation équilibrée.

Les parties signataires rappellent les dispositions des articles L. 2314-30 et suivants du Code du Travail relatives à la « représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des Instances Représentatives du Personnel ».

Article 6.1 : Création d'un index de la mixité syndicale

Pour permettre une mesure objective de cette représentation, les parties conviennent de la création d'un « index de la mixité syndicale ».

Cet index a pour vocation d'objectiver la part des femmes dans les organes de représentation du personnel, de rendre visible les opportunités d'accès à ces rôles de représentants et de renforcer l'attractivité des activités syndicales.

L'index de mixité syndicale du Groupe Orano est calculé de la manière suivante :

- Part des femmes parmi les élus titulaires, RP et RS dans les CSE — 30 points
  1 point par % de femmes, plafonné à 30 points

- Part des femmes parmi les délégations pour les négociations Groupe — 30 points
  1 point par % de femmes, plafonné à 30 points

- Part des femmes parmi les membres et RS du Comité de Groupe — 20 points
  0 point si =< 2 femmes
  2 points si 3 femmes
  4 points si 4 femmes
  8 points si 5 femmes
  14 points si 6 femmes
  20 points si 7 femmes ou plus

- Part des femmes parmi les coordinateurs syndicaux Groupe — 10 points
  0 femme coordinatrice : 0 point
  1 femme coordinatrice : 5 points
  2 femmes coordinatrices ou plus : 10 points

- Part des femmes parmi les membres et RS du CHSCT Groupe — 5 points
  0 point si =< 2 femmes
  1 point si 3 femmes
  2 points si 4 femmes
  3 points si 5 femmes
  4 points si 6 femmes
  5 points si 7 femmes ou plus

- Part des femmes parmi les membres de la CNSC — 5 points
  0 point si =< 1 femme
  1 point si 2 femmes
  3 points si 3 femmes
  5 points si 4 femmes ou plus

L'index est calculé à la fin de chaque année civile, il est partagé avec les coordinateurs syndicaux du Groupe avant d'être communiqué aux salarié(e)s chaque année. Même si l'objectif ultime est d'atteindre un résultat de 100 points, cet index n'a qu'une vocation pédagogique et indicative. Il permet d'avoir une mesure objective de la mixité dans la représentation du personnel et de mesurer les progrès continus réalisés.

En aucun cas il ne peut être utilisé pour comparer les organisations syndicales entre elles, et aucune obligation ne peut être émise à l'encontre des organisations syndicales qui restent libres de présenter les candidat(e)s et de procéder aux désignations qu'elles souhaitent dans le respect des règles légales et conventionnelles.

Article 6.2 : Représentation du personnel et parcours professionnel

Il est rappelé que l'activité de représentation du personnel est une étape possible et reconnue de développement et d'enrichissement dans le cadre d'une carrière professionnelle. Conformément aux règles légales et à nos accords, les salarié(e)s titulaires de mandats bénéficient des mêmes conditions d'évolution de leur rémunération, de formation et de carrière professionnelle que les autres salarié(e)s de leur entité.
Le module de formation des managers (MAPO) rappellera ce principe.

TITRE 7 : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET LES AGISSEMENTS ET COMPORTEMENTS SEXISTES

Les parties au présent accord conviennent que l'égalité professionnelle passe nécessairement par un environnement de travail sain et bienveillant, exempt de tout type de discrimination, notamment liée au genre, de toute situation de harcèlement moral, sexuel ou de tout type d'agissements ou comportements sexistes.

Les parties rappellent leur engagement à prendre toutes les mesures nécessaires pour lutter contre ces situations et en prévenir la survenance.

Article 7.1 : Dispositif de prévention

Un dispositif de prévention est en vigueur dans le groupe. Il comprend :

- Les règles éthiques applicables sont affichées sur le site intranet du Groupe, et figurent dans tous les règlements intérieurs des sociétés qui le composent ;

- Chaque entreprise du Groupe, quel que soit son effectif, a nommé un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et comportements sexistes. Chaque référent bénéficie d'une formation spécifique qui fera l'objet d'une présentation aux instances de représentation du personnel compétentes (Commission égalité professionnelle ou diversité ou à défaut, CSE) ;

- Parallèlement, un « référent CSE » est nommé au sein de chaque CSE ou chaque CSSCT;

- La mise en place d'une formation commune aux référents entreprise et CSE organisée chaque année et étendue à un membre élu par Organisation syndicale représentative par établissement CSE;

- Une sensibilisation sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à destination de l'ensemble des membres du CSE a été mise en place. Un rappel sera effectué suite à la conclusion du présent accord ;

- Plus généralement, les acteurs de la prévention en entreprise (CSE, CSSCT le cas échéant, management, service santé au travail, RH…) ont été formés à la prévention des risques psycho-sociaux comprenant un volet spécifique sur le harcèlement.

L'identité et les coordonnées des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont portées à la connaissance des salarié(e)s de la manière suivante :

- Affichage sur les panneaux réglementaires et/ou sur l'intranet du nom du référent compétent au sein de l'établissement considéré ;
- Affichage sur l'intranet Groupe de la liste de l'ensemble des référents (employeur et CSE) mis en place au sein du Groupe.

Les managers du groupe jouent un rôle clé dans la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les situations de discrimination, d'agissements ou de comportements sexistes. Bien sûr, leur fonction requiert de créer un environnement de travail bienveillant pour leurs équipes, mais au-delà, ils sont les premiers témoins des situations considérées comme anormales et, repérant les signaux faibles, le cas échéant, donner l'alerte.

Article 7.2 : Dispositif d'alerte https://oranoethic.signalement.net.

Tout salarié(e) doit pouvoir faire état et porter à la connaissance de l'entreprise les événements de discrimination ou de comportement discriminatoire, notamment liés au genre, de harcèlement (moral, sexuel) de comportements et agissements sexistes dont il/elle est victime et/ou témoin.

Ainsi, selon le Code éthique d'Orano, en complément des canaux traditionnels d'alerte auprès des acteurs compétents que sont les managers, la fonction Ressources Humaines, les instances de représentation du personnel, la médecine du travail consultant écoutant, les services sociaux et conformément aux dispositions légales (en matière de protection des lanceurs d'alerte et de confidentialité en particulier), le Groupe met à disposition de l'ensemble des salarié(e)s, un dispositif d'alerte éthique interne renforcé notamment par la mise en place d'une plateforme interne sécurisée permettant le recueil des signalements et la documentation du traitement des situations, que ce soit de manière nominative ou anonyme.

Toutes les alertes portant sur l'existence présumée de situations de discrimination, notamment liées au genre, de harcèlement sexuel, d'agissements ou de comportements sexistes sont examinées, quel que soit le niveau hiérarchique ou la position dans l'organisation.

Une information systématique sera faite par les personnes précitées à la personne en charge de la politique diversité et inclusion au sein de la DRH et à celle en charge de la prévention des Risques psychosociaux au sein de la Direction Santé. Elles examineront au regard des éléments remontés, la recevabilité de cette alerte et proposeront aux RH de l'entité concernée d'engager le cas échéant une enquête, interne ou par un tiers externe à Orano. Aucune enquête ne pourra être engagée sans leur accord préalable expresse.

Des enquêtes internes sont systématiquement diligentées, en cas d'alerte étayée. En cas de flagrance ou d'évidence, un processus disciplinaire pourra être directement engagé à l'égard de l'auteur des actes.

En interne, l'enquête, sauf cas particulier, est confiée à un membre du réseau des référents prévention sexisme employeur (quel que soit la nature des faits relevant de la présente procédure), dument formés à cet effet, en charge de relever les faits. Bien évidemment, ce référent, afin de garantir l'objectivité de l'examen des faits ne pourra mener une enquête pour une alerte relevant ni de son périmètre de responsabilité ni de son périmètre géographique.

Selon les situations, l'enquête peut i) soit être confiée à la personne en charge de la politique diversité et inclusion ou de la personne en charge de la prévention des Risques Psychosociaux, ii) soit il peut être fait appel à un(e) spécialiste externe à l'entreprise.

Dans le cadre de l'enquête, les principes suivants doivent être impérativement respectés:

- Garantir la discrétion lors de la gestion de cette situation et un traitement strictement confidentiel des informations ;
- Garantir une écoute impartiale et un traitement équitable des différentes parties impliquées ;
- Ne pas organiser de confrontation entre l'émetteur de l'alerte et la personne visée par l'alerte ;
- Respecter l'anonymat des personnes et la confidentialité de toutes les informations divulguées aux tierces personnes.

En tout état de cause, le service de prévention et de santé au travail (SPST) est systématiquement associé au processus décrit ci-dessus. Il est proposé systématiquement aux parties en cause une visite médicale à l'initiative de l'employeur.

Les détails sont précisés dans le cadre d'une procédure PO-ORN-HR-GEN-7 publiée dans la base de données générales du groupe (GEOD).

Si la situation est avérée, des mesures disciplinaires sont prises à l'encontre du ou des auteur(s), et des mesures d'accompagnement et de soutien sont proposées à la victime, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire du Dispositif d'Ecoute et d'accompagnement et tout particulièrement par le service de Prévention et Santé au Travail et le consultant(e) écoutant(e).

Enfin, un bilan quantitatif de l'utilisation du dispositif d'alerte sur les cas de discrimination liés au genre, le harcèlement moral, sexuel et/ou les comportements et agissements sexistes est présenté annuellement à la Commission de suivi du présent accord. Tout en respectant une stricte confidentialité des situations, le bilan mentionnera les actions prises, le cas échéant disciplinaires, de chaque enquête diligentée dans ce cadre.

TITRE 8 - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Article 8.1 : Sensibilisation du collectif de travail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties réaffirment que l'atteinte des objectifs fixés par le présent accord et le succès de sa mise en œuvre reposent en partie sur la sensibilisation du collectif de travail sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Des actions de sensibilisation à la mixité et à l'égalité professionnelle sont mises en place afin de toucher l'ensemble du corps social via notamment :

- Une sensibilisation des salariés nouvellement recrutés aux principes de diversité applicables chez Orano, dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Des actions de communication sur les différents sites élaborées dans le cadre des plans d'actions visés dans l'article 9.2.1 (ex : webinars, conférences en présentiel, partage de témoignages via des affichages ou des publications sur l'intranet) ;

- La mise en place d'un e-learning à destination de l'ensemble des salariés sur la thématique de la diversité au sein d'Orano, incluant un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La sensibilisation des salarié(e)s sur leurs éventuels biais inconscients, stéréotypes et agissements et comportements sexistes dans les relations femmes / hommes en entreprise via la communication d'un outil ludique et digital permettant, sur la base du volontariat, de réaliser une auto-évaluation et ainsi prendre conscience des impacts induits par certains comportements pour les corriger (Bienvenue sur Me&YouToo (meandyoutoo.app)
- La présentation du contenu du présent accord au sein de l'ensemble des Comités de Direction des établissements et Directions transverses du Groupe
- Le Guide parentalité sera communiqué largement sur l'intranet du groupe Orano, et par tout moyen adapté à la situation du/de la salarié(e) en situation de parentalité future (e-mail sur l'adresse au choix du/de la salarié(e), via le coffre-fort virtuel, et par la voie postale aux salarié(e)s ne disposant pas d'ordinateur Orano) ;
- Le module de formation des managers (MAPO) rappellera ces principes.

Article 8.2 : Communication et Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE)

Les objectifs de progression, indicateurs mis en place par le présent accord, en particulier ceux relatifs à l'index sur l'égalité salariale entre femmes et hommes sont publiés sur l'intranet du Groupe.

En outre, les représentants du personnel de chaque société ont accès aux indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée entre les femmes et les hommes via la BDESE.

Enfin, l'organe de gouvernance du Groupe est destinataire chaque année d'un rapport relatif à la politique diversité présentant des données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE 9 : SUIVI DE L'ACCORD

Les objectifs de progression fixés par le présent accord, les indicateurs de suivi et de résultats correspondants ainsi que la bonne mise en œuvre des mesures prévues font l'objet d'un suivi paritaire à deux niveaux, l'un national, l'autre local.

Article 9.1 : Suivi de l'accord au niveau national

Les parties conviennent de conserver une Commission nationale de suivi de l'accord.

Elle est composée de chaque Coordinateur Syndical Groupe ou de son/sa représentant(e), de trois participant(e)s désigné(e)s par chaque Organisation syndicale signataire pour la durée du présent accord, et de représentant(e)s de la Direction.

La Commission se réunit au moins une fois par an pour un bilan annuel à l'initiative de la Direction. Pour les deux premières années d'application de l'accord (2023 et 2024), il est organisé une réunion supplémentaire de la Commission afin de suivre les actions concrètes mises en œuvre en application du présent accord et d'effectuer un travail de veille de la mise en place de l'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La Commission nationale de suivi de l'accord a vocation à :

- S'assurer du respect des engagements pris en suivant de manière annuelle l'avancée des engagements chiffrés définis dans l'accord ;
- Analyser les bilans d'application de l'accord réalisés au moyen du reporting des établissements, consolidé au niveau du Groupe, notamment au travers du rapport Mixiplus ;
- Être force de proposition sur toute amélioration qu'elle jugerait utile s'agissant de la mise en œuvre de l'accord ;
- Prendre en compte l'égalité professionnelle dans toutes les négociations Groupe où cela est possible ;
- Être informée de toute évolution du cadre législatif, réglementaire et conventionnel impactant les engagements ou mesures définis dans le présent accord.

Article 9.2 : La déclinaison de l'accord au sein des entreprises et établissements du Groupe

Les parties reconnaissent qu'est essentielle la déclinaison locale de la politique diversité et mixité du groupe. Dans ce cadre, elles ont souhaité maintenir l'élaboration de plans d'actions opérationnels, mais en renforcer le suivi et la mise en œuvre.

Article 9.2.1 : Elaboration de plans d'actions opérationnels

Les parties conviennent de maintenir un déploiement local au sein de chaque entreprise et établissement (lorsque l'entreprise comprend différents établissements) d'ici fin 2023 avec une première réunion d'échanges dans les 3 mois suivant la date de signature du présent accord.

Les parties réaffirment que chaque Direction doit, au regard de son organisation, des spécificités liées à ses activités et ses métiers, de ses effectifs et de ses perspectives d'emploi, et en collaboration avec les organisations syndicales locales, déterminer les moyens concrets à mettre en œuvre afin de contribuer à la réalisation des objectifs du présent accord et à la mise en œuvre effective des mesures qu'il prévoit.

Le plan d'actions est élaboré sur la base de propositions émanant de la Direction et des organisations syndicales représentatives dans le périmètre considéré. A cet égard, la Direction les réunira autant de fois que nécessaire pour aboutir à un plan d'actions concerté, dans le cadre de la Commission égalité professionnelle ou diversité du CSE. Ce plan d'actions sera soumis pour avis au Comité Social Economique.

Ce plan d'actions élaboré pour la période du présent accord implique un suivi a minima annuel de sa mise en œuvre dans le cadre des instances de représentation du personnel compétentes.

Les représentants syndicaux au CSE seront invités à participer aux réunions des Commission égalité professionnelle ou diversité lorsque le suivi du plan d'actions est à l'ordre du jour, a minima une fois par an.
Il devra notamment porter sur :

- Les moyens à mettre en œuvre localement afin de contribuer à l'atteinte des objectifs fixés dans le présent accord ;
- Les modalités de déploiement au sein de l'entreprise des outils de sensibilisation et de formation prévus par le présent accord ;
- Toute action complémentaire de nature à accompagner le déploiement du présent accord peut être intégrée au plan d'actions (ex : mise en place de chèque CESU).

Il est enfin rappelé que le CSE et sa Commission égalité professionnelle ou diversité lorsqu'elle existe sont destinataires, au minimum une fois par an, des informations relatives à la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ou l'établissement sur lequel le CSE est mis en place. Cela inclut notamment les indicateurs relatifs à l'« égalité de rémunération » ainsi que les résultats de l'index, intégrés dans la BDESE.

Article 9.2.2 : Elaboration de plans d'actions liés à l'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Dans l'hypothèse où une entreprise du Groupe n'atteint pas le niveau d'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes requis par les dispositions légales et réglementaires applicables, un plan d'actions devra impérativement être établi au niveau de l'entreprise, en lien avec la Commission égalité professionnelle ou diversité du CSE pour les entreprises à établissement unique ou du CSEC pour les entreprises à établissements multiples, en sus des plans d'actions prévus à l'article 9.2.1.

TITRE 10 : DISPOSITIONS FINALES

Article 10.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il prend effet à compter de sa date de signature et cessera de produire tout effet au 18 avril 2027.

Article 10.2 : 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 représentatives au niveau du Groupe se réuniront pour faire le point sur l'application de l'accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales signataires représentatives au niveau du Groupe.

Article 10.3 : Clause de suivi

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 représentatives au niveau du Groupe formé par le présent accord.

Article 10.4 : Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités des articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

Article 10.5 : Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : 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.

Fait à Châtillon, le 21 avril 2023 en 7 exemplaires.

APB LG
CN OM GW
DV

Pour la Direction du Groupe :

Philippe Knoche, en sa qualité de Directeur Général du Groupe

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe, représentées par leurs Coordinateurs syndicaux Groupe :

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA
- CFE-CGC représentée par ~~Laurent CHEROUX~~
- CGT représentée par ~~Eric LEMETAIS~~
- FO représentée par Cédric NOYER
- UNSA/SPAEN représentée par ~~Kaddour MISSERGHINI~~ Bruno GUÉTIN

orano

Annexe 1 : Liste des sociétés du groupe Orano entrant dans le périmètre d'application de l'accord

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social
Orano	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Support	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Mining	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Med	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Chimie-Enrichissement	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
LABORATOIRE D'ETALONS D'ACTIVITE (LEA)	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Recyclage	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano Temis	ZA ARMANVILLE 8 ROUTE DE LA BERGERIE 50700 VALOGNES
SOVAGIC	ZONE INDUSTRIELLE 50440 LA HAGUE
Orano Démantèlement	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
Orano DS - Démantèlement et Services	25 RUE ALEXANDRA DAVID NEEL 91300 MASSY
Orano Diagnostic Amiante	25 RUE ALEXANDRA DAVID NEEL 91300 MASSY
TRIHOM	ZAC DES GRANDS CLOS 37420 AVOINE
Orano Projets	125 AVENUE DE PARIS 93320 CHATILLON
CERIS GROUP	2 RUE ALAIN BOMBARD 44800 SAINT-HERBLAIN
CERIS Ingénérie	2 RUE ALAIN BOMBARD 44800 SAINT-HERBLAIN
Elix	2 RUE ALAIN BOMBARD 44800 SAINT-HERBLAIN
INEVO GROUP	8 IMPASSE AUX PRELES 69270 SAINT-ROMAIN-AU-MONT-D'OR
INEVO Process Support	ROND POINT DE L'ECHANGEUR BP 3 69360 SOLAIZE
INEVO Technologies	ROND POINT DE L'ECHANGEUR BP 3 69360 SOLAIZE
Orano Nuclear Packages & Services	23 PLACE WICLOW 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX
LEMARECHAL CELESTIN	ZA ARMANVILLE RUE DES ENTREPRENEURS 50700 VALOGNES

orano

Annexe 2 : Liste des métiers techniques et leur niveau de féminisation au 31/12/2022

Un objectif de progression du niveau de féminisation est, au terme de l'accord, de +2 par rapport au niveau atteint au 31/12/2022, à l'exception des métiers proches de la parité, à savoir à ce jour LABORATOIRE et PROGRAMME CLIENT, métiers pour lesquels l'objectif est de maintenir le bon niveau de mixité ainsi atteint.

% femmes parmi les CDI	
	31/12/2022
B - ASSAINISSEMENT ET DÉMANTÈLEMENT	6,3%
DE – GESTION DES DECHETS	26,1%
E - MAINTENANCE	6,0%
G - GESTION DE PROJETS INDUSTRIELS	25,6%
LA - TRANSPORT DE MATIÈRES NUCLÉAIRES	13,8%
M - MINES ET GÉOLOGIE	26,3%
MN - MESURE NUCLÉAIRE	17,0%
N - LABORATOIRE	50,5%
P - PRODUCTION ET EXPLOITATION	11,5%
PC - PROGRAMME CLIENT	48,5%
SE - SÛRETÉ NUCLÉAIRE ET ENVIRONNEMENT	36,4%
TA - ÉTUDES ET CONCEPTION	19,9%
TB - CONSTRUCTION ET ESSAIS	12,7%
W - PROTECTION	14,9%
X - RADIOPROTECTION ET SÉCURITÉ CONVENTIONNELLE	30,8%

LG JPB BW CN OM PK

orano

Annexe 3 : Tableau des compétences stéréotypées selon le genre

Les stéréotypes de genre correspondent au fait d'attribuer aux hommes et aux femmes des compétences, des traits de comportements ou de personnalité qui seraient liés à leur genre.

Ils sont automatiques, inconscients et partagés par les hommes et les femmes.

Le tableau ci-dessous liste les principales compétences stéréotypées (non exhaustive) :

COMPETENCES ATTRIBUEES AUX HOMMES	COMPETENCES ATTRIBUEES AUX FEMMES
Intelligence logique, esprit de synthèse	Intelligence intuitive, créativité
Sens de l'action, stratégie, combativité, leadership, autorité, technique	Pragmatique, organisation, rigueur, sens du détail, travail en équipe, polyvalence
Négociation, sens politique, gestion du stress	Ecoute, empathie, diplomatie, sensibilité

LG
JPB
BV
CN OM
PK