

Accord groupe Orano 2023/2027

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Orano renforce son engagement  
pour l'égalité entre les femmes et  
les hommes

« Je suis fière de cet engagement qui nous pousse à être une entreprise modèle dans une industrie dont la mixité est une nécessité. Je me réjouis en particulier que l'on ait mis en place des mesures d'accompagnement sur des sujets sociaux et sociétaux tels que la PMA, l'endométriose, les violences conjugales et la transition de genre ».

**Hélène Derrien**

# ÉDITO



Orano a pour ambition de développer une réelle mixité professionnelle au sein de tous ses métiers et à tout niveau de responsabilité.

C'est en ce sens que le 9 mai 2023, la direction du groupe et ses cinq organisations représentatives ont signé, à l'unanimité, un nouvel accord relatif à l'accélération de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur la période 2023-2027.

Il s'inscrit dans le prolongement de la construction du dialogue social mis place par le groupe depuis plus de dix ans en faveur de la diversité, de l'inclusion, de la mixité et du développement professionnel de chaque salarié.

Cet accord se traduit par des actions très concrètes permettant d'améliorer la qualité de vie au travail des femmes et des hommes du groupe Orano.

Il s'articule autour des huit fondamentaux suivants :

- La mixité professionnelle dès les recrutements ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- L'accès des femmes aux postes à responsabilités et à l'expertise ;
- La parentalité, intégrée au quotidien dans la vie professionnelle ;
- L'amélioration des conditions de travail et la recherche d'une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, en intégrant des nouvelles thématiques sociétales telles que la PMA, l'endométriose, l'accompagnement des personnes en transition de genre et les violences conjugales ;
- La garantie de l'égalité d'accès à la formation ;
- Les actions de prévention et de lutte contre le harcèlement moral ou sexuel et les comportements sexistes avec le renforcement du dispositif d'alerte éthique.

**Hélène DERRIEN**

Directrice People & Communication d'Orano



Sommaire



Recrutements et mobilité



Évolution professionnelle



Égalité salariale



Formation



Vie professionnelle, vie personnelle et parentalité



Sensibilisation



Accord

# SOMMAIRE



**4 | Favoriser la mixité des recrutements et mobilité**



**6 | Garantir une évolution professionnelle aux Femmes et aux Hommes**



**9 | Atteindre l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes**



**11 | Garantir un égal accès à la formation**



**12 | Concilier vie professionnelle, vie personnelle et parentalité**



**15 | Sensibiliser et communiquer**



**17 | Déployer l'accord**



Sommaire



Recrutements et mobilité



Évolution professionnelle



Égalité salariale



Formation



Vie professionnelle, vie personnelle et parentalité



Sensibilisation



Accord

# Favoriser la mixité des recrutements et mobilités

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

La sélection des candidats tant en recrutement externe que dans le cadre de la mobilité interne s'opère sur la base de critères objectifs fondés exclusivement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le diplôme.

À niveau de compétences équivalent, la candidature du genre sous-représenté dans le métier considéré est privilégiée. D'une manière générale, la parentalité ne peut en aucun cas constituer un frein au recrutement ou à la mobilité du groupe.

## Mobilité et recrutement externe

La mobilité interne est une priorité pour le groupe. Cela permet notamment d'améliorer la mixité et la féminisation des métiers techniques.

Pour chaque poste à pourvoir, une candidature féminine et une candidature masculine sont a minima présentées. Des dispositifs d'accompagnement visent à favoriser l'articulation de la parentalité et de la mobilité géographique et oeuvrent ainsi pour une plus grande mixité de nos métiers (ex aide à la recherche d'emploi du conjoint, ...).

Pour la période de l'accord, l'objectif est de porter la part des femmes dans les recrutements en CDI à 31 % dont au moins 39 % des recrutements de cadres et 25 % des recrutements non-cadres à fin 2027.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

« Près de 29 % de femmes travaillent dans l'industrie (INSEE, 2020). »





### Prime de cooptation

Orano propose une prime de cooptation pour les salariés qui recommandent les personnes de leur réseau pour candidater à des postes ouverts en CDI si le recrutement aboutit. Une majoration à 50 % est prévue dans cet accord pour toute cooptation d'une femme sur un métier technique peu féminisé.

### Stages, contrats d'apprentissage et de professionnalisation

L'intégration des jeunes est l'un des leviers essentiels de l'organisation du transfert des compétences et de leur renouvellement au sein du groupe.

Orano a pris l'engagement de recruter au moins 40 % de femmes parmi ses recrutements d'alternants.

Par ailleurs, Orano s'engage à mener davantage d'actions de promotion au niveau du système éducatif à travers des salons, forums ou encore interventions en classe.

### Promouvoir les métiers techniques et industriels

L'objectif du groupe est de faire progresser d'au moins 2 points le taux de féminisation des principaux métiers technologiques. Pour atteindre ces objectifs, Orano s'engage à renforcer les actions de promotion en externe et en interne, notamment via l'outil « C mon Job », l'organisation « vis-ma-vie » ou encore des témoignages de parcours de salariés sur différents médias et réseaux sociaux.

#### ACCÈS AU TRAVAIL POSTÉ

Les candidatures féminines aux postes de travail en régime semi-continu et continu sont étudiées selon les mêmes critères que celles des hommes. Orano se fixe de progresser de 2 points la part des femmes dans les métiers postés pendant cet accord.





# Garantir une évolution professionnelle équivalente aux Femmes et aux Hommes

Les femmes doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière que les hommes.

## Accès des femmes aux postes à responsabilités

Orano veille à faire évoluer la population féminine, comme l'ensemble de ses collaborateurs, par le biais de différents parcours.

### • Postes de management et d'expertise

Différentes actions sont mises en œuvre afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités telles que des revues de personnel, des parcours de formation, l'équilibre des candidatures femmes/hommes ou encore la proportionnalité entre le nombre de femmes à des postes cadres et à des postes non-cadres.

Pour accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes aux postes d'expert(e)s. L'objectif est d'atteindre 20 % de femmes sur la population des experts avec des cibles à atteindre par catégories, 26 % par les experts niveau 1, 20 % niveau 2 et 16 % niveau 3.

### • Postes de Comité de Direction

Fin 2022, la proportion de femmes dans les Comités de direction d'Orano a atteint l'objectif de 30 %. L'objectif d'améliorer a minima d'un point par an la part des femmes dans les Codirs a été fixé pour ce nouvel accord. À cette fin, Orano met en place des actions spécifiques d'accompagnement :

- La mise en place et l'animation d'un réseau de mentorat ;
- La poursuite de la féminisation des formations en management ;
- Le développement du cursus de formation et coaching en perspective de la prise de poste de Direction à court ou moyen terme.



Orano maintient l'égalité de traitement et la neutralisation des impacts liés aux congés maternité, adoption ou parentaux, ainsi qu'aux temps partiels.

### Temps partiel

Au cours de sa carrière, un(e) salarié(e) doit pouvoir modifier son rythme de travail, sans que cela nuise à son évolution professionnelle, ni n'impacte les augmentations individuelles. En effet, le temps partiel est ouvert à tou(te)s les salarié(e)s sans distinction de genre.

Le temps partiel peut être demandé auprès des Ressources Humaines et de son(sa) manager, qui étudieront ensemble l'adaptation de la charge de travail et des missions.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

L'égalité professionnelle passe aussi par la présence renforcée des femmes dans les instances représentatives du personnel, notamment lors de l'établissement des listes électorales. Un index de la mixité syndicale a été créé pour permettre de mesurer la représentation des Femmes et des Hommes au sein des Instances Représentatives du Personnel.





## Parcours professionnel et parentalité

Les salarié(e)s rentrant de congé maternité, d'adoption ou parental ne doivent pas être pénalisé(e)s dans leur évolution professionnelle. À leur retour de congé de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s retrouvent leur poste précédent ou un poste similaire.

Un entretien spécifique entre le manager et le ou la salarié(e) est mis en place avant et après le congé de maternité, d'adoption ou parental (le support d'entretien figure dans OPUS).

Par ailleurs, la première année du congé parental d'éducation est prise en compte en totalité dans l'appréciation.





# Atteindre l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes

## Rémunération

Orano garantit, entre femmes et hommes, un même niveau de classification et de rémunération à responsabilités équivalentes.

Les femmes bénéficient des mêmes opportunités d'évolution de carrière que les hommes. Les critères d'évolution ne doivent en aucun cas tenir compte du genre ou de la situation de parentalité du ou de la salarié(e).

Le pourcentage des femmes promues doit être a minima le même que celui des hommes.

## Dans le cadre d'une grossesse ou d'un congé lié à la parentalité

Si, pour une raison médicale, une adaptation de poste est nécessaire :

- Maintien des congés liés à l'horaire en travail posté (si l'adaptation entraîne un passage d'horaire posté à un horaire normal) ;
- Maintien des éléments de rémunération liés au poste précédemment occupé (primes d'incommodité, de poste, de relève...) ;
- Maintien des forfaits heures supplémentaires ;
- Poursuite de l'acquisition de parentalité, des droits éventuels permettant une cessation anticipée d'activité avant retraite (ex : CAFIC).

Maintien d'un budget spécifique de 0,05 % pour des éventuels écarts de salaire de base entre les femmes et les hommes.

## LE SAVIEZ-VOUS ?

« La pension de retraite des femmes est en moyenne de 40 % inférieure à celle des hommes (DREES, résultats 2019). »





## Évolution de la rémunération à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption

Le salarié bénéficie, l'année de son retour de congé de maternité, d'une augmentation individuelle, en retenant le mode de calcul le plus favorable :

- Soit la moyenne des augmentations individuelles correspondant, au sein de son établissement, à son métier et à sa catégorie professionnelle ;
- Soit la moyenne des augmentations individuelles perçues au cours des 3 dernières années, précédant la prise du congé de maternité ;
- La part variable de rémunération n'est pas impactée, les objectifs individuels liés à cette part variable sont adaptés par le manager à la durée du congé.

Afin de limiter les incidences du congé parental d'éducation sur la retraite des salariés et d'en faciliter la mise en œuvre, les cotisations servant à financer le régime d'assurance vieillesse et les régimes d'assurances complémentaires en cas de congé parental à temps partiel ou à temps plein, sont pris en charge par l'employeur pour une durée de 6 mois.





# Garantir un égal accès à la formation

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.

## Égalité d'accès à la formation et développement des compétences

Un suivi destiné à analyser l'accès des femmes et des hommes à la formation, tant au plan quantitatif que qualitatif, est réalisé annuellement avec les indicateurs suivants :

- Nombre moyen d'heures de formation 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 les 3 dernières années.

## Formations à l'issue d'absences liées à la parentalité supérieures à 6 mois

À la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés peuvent demander une ou plusieurs formations de mise à niveau ou une période de professionnalisation.

Par ailleurs, une attention particulière est portée à l'organisation des formations, 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.

Ainsi, toute convocation à une formation doit respecter un délai de prévenance de 2 semaines minimum. Le recours au format hybride (distanciel et présentiel) est privilégié lorsque possible.





# Concilier vie professionnelle, vie personnelle et parentalité

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 du groupe Orano.

Le droit à la déconnexion fait partie intégrante de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle. Les managers ont un rôle essentiel pour encourager leurs équipes au droit à la déconnexion. Ils y seront sensibilisés lors des formations managériales.

## Adaptation des postes de travail en cas de grossesse

Orano propose une adaptation des postes en cas de grossesse, un accès au télétravail renforcé, 7 autorisations d'absences rémunérées pour les rendez-vous médicaux, déplafonnées en cas de grossesse à risque, et le/la salarié(e) conjoint(e) d'une femme enceinte pourra bénéficier d'absences rémunérées pour assister à 3 rdv médicaux de suivi de grossesse.

La/le salarié(e) dont la conjointe est enceinte pourra, si les circonstances médicales l'exigent, demander un aménagement de ses horaires de travail afin de pouvoir être présent auprès de la future maman..





## Congés maternité, adoption ou parentaux

Les salarié(e)s ayant été en congé maternité, adoption ou parental ne doivent pas être pénalisé(e)s dans leur évolution professionnelle. Dès leur retour de congé, ils doivent retrouver leur poste et en cas d'impossibilité, un poste similaire de même niveau, même nature, avec la même rémunération dans le même établissement ou même site leur sera proposé.

Par ailleurs, un entretien spécifique entre le/la manager et le/la salarié(e) est réalisé avant et après le congé maternité, adoption ou parental.

## Congé paternité

Afin de favoriser la prise de ce congé, Orano accorde 4 jours de congés ouvrés supplémentaires avec maintien de la rémunération.

Les managers doivent faciliter la prise effective des congés paternité.

Afin de faciliter l'organisation et la gestion de la parentalité :

- Les réunions respectent l'horaire habituel de travail ;
- Les plannings sont établis le plus en amont possible ;
- Lors des rentrées scolaires, les horaires des parents peuvent être aménagés.

## PMA : Procréation Médicalement Assistée

L'ensemble des rdv du parcours PMA sont considérés comme des absences autorisées rémunérées.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

« En 2021, 72 % des pères faisaient valoir leur droit au congé paternité suite à la naissance de leur enfant (DREES, ministère des Solidarités et de la Santé - 2023). »

Il est rappelé que chaque établissement de plus de 100 salariés doit disposer d'un local dédié à l'allaitement.





### Accueil d'un enfant issu d'une Gestation Pour Autrui (GPA)

Même si la GPA est interdite en France, les parents du nouveau-né pourront bénéficier de la politique de parentalité d'Orano liée à l'adoption (congé et prime) ou au congé de paternité selon les situations.

### Accompagnement d'un salarié engagé dans un parcours de transition de genre

- Accompagnement administratif par la fonction RH ;
- Accompagnement psychologique en cas de besoin auprès des services compétents du groupe.

### Arrêt maladie pour « fausse couche »

Les femmes ayant subi une interruption spontanée de grossesse bénéficient d'un arrêt maladie sans délai de carence, conformément au projet de loi visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche.

### Sensibilisation sur la pathologie endométriose

L'endométriose est une maladie inflammatoire chronique exclusivement féminine. Ainsi, afin de contribuer à la prise de conscience de ce sujet, un groupe de travail est mis en place au sein des équipes des professionnels de santé pour adresser ce sujet de société.



# Sensibiliser et communiquer

## Actions de sensibilisation

Afin de sensibiliser l'ensemble des équipes à l'égalité professionnelle, des actions de communication sont organisées :

- Sensibilisation des nouveaux arrivants ;
- Actions de communication ciblées, management, représentants du personnel ;
- Mise en place d'un e-learning sur la diversité ;
- Sensibilisation des salariés sur leurs éventuels biais inconscients (meandyoutoo.app accessible sur intranet) ;
- Présentation de l'accord à l'ensemble des Comités de direction du groupe ;
- Guide de la parentalité mis en ligne sur intranet.

## Lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements et comportements sexistes

L'égalité professionnelle passe 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 tout type d'agissements ou comportements sexistes.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

« 1 femme sur 2 a déjà été confrontée à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail en France (Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, 2021). »





## Dispositif d'alerte

Afin d'alerter sur une situation de discrimination, d'harcèlement ou de comportement sexiste en tant que victime ou témoin, les salarié(e)s peuvent s'adresser, en toute confidentialité, aux managers, aux Ressources Humaines, à la médecine du travail et aux représentants du personnel ou émettre un signalement sur la plateforme sécurisée <https://oranoethic.signalement.net>.

En fonction des situations remontées, une enquête pourra être diligentée.

À l'issue de l'enquête, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pourront être prises.

La victime présumée peut bénéficier à tout moment d'un soutien médical et psychologique auprès du service de santé.

Un dispositif de prévention est mis en place :

- Des règles éthiques affichées sur le site intranet du Groupe ;
- Nomination d'un(e) référent(e) chargé(e) d'orienter, informer et accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes ;
- Parallèlement, un(e) « référent(e) CSE » est nommé(e) au sein de chaque CSE ou chaque CSSCT ;
- Formation commune aux référents entreprise et CSE organisée chaque année.





# Déployer l'accord

## Au niveau national

Afin d'avoir une vision globale de la progression attendue, la Commission nationale de suivi de l'accord créée au précédent accord est maintenue. Elle est composée de chaque coordinateur syndical groupe, de 3 participant(e)s désigné(e)s par chaque organisation syndicale signataire de l'accord et de représentant(e)s de la Direction.

Elle a vocation à :

- S'assurer du respect des engagements ;
- Analyser les bilans d'application de l'accord ;
- Être force de proposition pour toute amélioration ;
- Prendre en compte l'égalité professionnelle dans toutes les négociations ;
- Être informée de toute évolution du cadre législatif ou réglementaire.

## Au sein des entreprises et établissements du groupe

L'accord se décline localement au niveau de chaque entreprise et établissement du groupe. Ces plans d'actions sont établis conjointement avec les représentants du personnel lors de réunions dédiées de la Commission égalité professionnelle ou diversité du CSE ou à défaut avec ce dernier.





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



## Accord groupe Orano 2023/2027

**Parlez-en à votre référent Diversité ou contactez-nous :**  
**nathalie.neyret@orano.group**

Vous pouvez aussi consulter l'intranet groupe RH à vos côtés/Diversité Inclusion/  
mixité femmes-hommes.

Plus d'informations également sur le site HCE République Française :  
**<http://haut-conseil-egalite.gouv.fr>**

Pour signaler toute situation contraire au Code Éthique :  
**<http://OranoEthic.signalement.net>**

