

**Accord groupe Orano
en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap
2024-2027**

Entre

La Direction Générale du groupe Orano, représentée par Hélène DERRIEN, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines et de la Communication Groupe ;

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 |
| - CGT | représentée par | Eric LEMETAIS |
| - CGT-FO | représentée par | Cédric NOYER |

D'autre part,

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	4
Article 1 : Champ d'application	4
Article 2 : Salarié(e)s concerné(e)s	4
CHAPITRE 2 : LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE HANDICAP D'ORANO	5
Article 3 : La Mission handicap groupe	5
Article 4 : Le réseau des Référents Handicap	5
Article 4.1 : Les Référents Handicap des sites par établissements	5
Objectifs individuels annuels :	6
Article 4.2 : Les Référents handicap Métiers	6
Article 5 : Les Ambassadeurs handicap, incluant les élus du personnel	7
Article 5.1 : Les Ambassadeurs Handicap, élus du personnel	7
Article 5.2 ; Les Ambassadeurs Handicap sans mandat de représentation du personnel	7
Article 5.3 : Rôle et animation du réseau des Ambassadeurs Handicap	7
Article 6 : L'équipe pluridisciplinaire	8
CHAPITRE 3 : LE PLAN DE RECRUTEMENT	8
Article 7 : Amélioration du taux d'emploi	8
Article 8 : Outils et modalités d'accompagnement	9
CHAPITRE 4 : MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	10
Article 9 : Mesures d'insertion professionnelle	10
Article 9.1 : L'accessibilité et l'adaptation du poste de travail	10
Article 9.2 : Rôle de l'équipe pluridisciplinaire	10
Article 9.3 : Le processus d'accueil et d'intégration à l'embauche ou à la mobilité interne	11
Article 9.4 : L'intégration au collectif de travail	11
Article 10 : Le plan de maintien dans l'emploi	12
Article 10.1 : Les objectifs	12
Article 10.2 : Les mesures d'accompagnement	12
Article 10.3 : Le suivi de la mise en œuvre des mesures de maintien dans l'emploi	13
Article 10.4 : La prise en compte du handicap dans les projets d'évolution de l'organisation et dans les outils applicatifs d'Orano	13
CHAPITRE 5 : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET AIDES ASSOCIEES	14
Article 11 : Les mesures facilitant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé RQTH	14
Article 12 : L'aide au logement et au transport	14
Article 12.1 : Mobilité professionnelle	14
Article 12.2 : Prise en compte des contraintes de trajet domicile / travail	14
Article 12.3 : Déplacement professionnel	15
Article 13 : Prise en charge financière du suivi médical du/de la salarié(e)	16
Article 13.1 : Financement des équipements	16
Article 13.2 : Accompagnement des rendez-vous médicaux	16
Article 14 : Télétravail	16
Article 14.1 : Télétravail renforcé	16
Article 14.2 : Mise en œuvre du télétravail	17
Mesures spécifiques relatives au Compte Epargne Temps	17
CHAPITRE 6 : LES MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	17
Article 15 : La formation professionnelle des salarié(e)s en situation de handicap	17
Article 16 : L'évolution professionnelle des salarié(e)s en situation de handicap	17
Article 16.1 : Principe de non-discrimination	17
Article 16.2 : Entretiens de performance et de développement professionnel	18
Article 16.3 : Accompagnement à la reconversion professionnelle	18
Article 16.4 : La taxe d'apprentissage	18

CHAPITRE 7 : GESTION FINANCIERE DE LA POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE ORANO **19**

Article 17 : Nouveau mode de financement de la politique Handicap hors agrément.....	19
Article 17.1 : Contribution AGEFIPH due par les sociétés du groupe n'atteignant pas 6% d'emploi	19
Article 17.2 : Principe de consolidation nationale et budget prévisionnel.....	19
Article 17.3 : Indicateurs de suivi.....	19

CHAPITRE 8 : INFORMATION ET SENSIBILISATION DES SALARIE(E)S DU GROUPE **20**

Article 18 : Sensibilisation et formation des salarié(e)s d'Orano	20
Article 18.1 : Sensibilisation interne : pour une bonne appropriation des enjeux et l'intégration de la politique handicap dans les différents processus de l'entreprise.....	20
Article 18.2 : Formation des principaux acteurs mobilisés.....	21
Article 18.3 : Plaquette et déploiement de l'accord.....	22
Article 18.4 : Mise en place d'une adresse e-mail générique en cas de question	22
Article 18.5 : Une rubrique dédiée dans le nouvel Intranet d'Orano	22

CHAPITRE 9 : UNE POLITIQUE HANDICAP ORANO QUI PORTE SES EFFETS SUR TOUTE SA CHAINE DE VALEURS **22**

Article 19 : Rayonnement de la politique Handicap d'Orano à l'externe	23
Article 19.1 : Les exigences des appels d'offre en matière de handicap	23
Article 19.2 : Le recours privilégié aux entreprises du secteur protégé et adapté.....	23

CHAPITRE 10 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD **24**

Article 20 : Mise en œuvre nationale et locale.....	24
Article 20.1 : Le suivi de l'accord au niveau national	24
Article 20.2 : La déclinaison de l'accord au sein des établissements	24
Article 21 : Dispositions finales	25
Article 21.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	25
Article 21.2 : Clause de rendez-vous.....	25
Article 21.3 : Révision.....	26
Article 21.4 : Publicité et dépôt de l'accord.....	26
Annexe 1 : Engagements pris en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	27
Annexe 2 : Questionnaire individuel portant sur le handicap	28
Annexe 3 : Liste des accords groupe dans lesquels figurent des mesures spécifiques pour les salarié(e)s en situation de handicap ou en lien avec la situation de handicap d'un proche.....	29
Annexe 4: Liste indicative des Référents handicap/diversité à la date de signature et principales missions	30
Annexe 5 : Entreprises du groupe Orano entrant dans le champ d'application de l'accord à sa date de signature	31
Annexe 6 : Dispositifs CRP (Centre de Reclassement Professionnel) et PMSMP (Période de Mission en Situation en Milieu Professionnel).....	32
Annexe 7 : Article L5212-13 du Code du travail	34

Lexique :

RQTH :	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
BOETH :	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleur Handicapé (qui inclut les RQTH mais est plus large)
DOETH :	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (sociétés d'au moins 20 salariés)
AGEFIPH :	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, l'AGEFIPH gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
MDPH :	Maison Départementale pour les Personnes Handicapées
DR(I)JEETS :	Directions (Inter)régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
CSE :	Comité Social et Economique, composé des représentants du personnel élus lors des scrutins tous les 4 ans, au sein des établissements et des entreprises du groupe Orano
CSSCT :	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, commission du CSE

Préambule

Depuis plus de 12 ans, 6 accords successifs, ont permis de structurer une politique handicap stable, solide et équitable pour tous .au sein du groupe Orano ; ceci à travers des objectifs et mesures négociés dans un accord dont le dernier a été signé à l'unanimité des organisations syndicales en 2021. Cet accord arrive à échéance le 31 décembre 2023

es accords successifs ont permis d'une part, de faire progresser le taux d'emploi global des personnes en situation de handicap au sein de toutes les sociétés du Groupe, et d'autre part de faire bénéficier l'ensemble des salarié(e)s concerné(e)s, quelle que soit leur entité d'appartenance, de mesures communes, financées le cas échéant par le biais d'un budget au sein de la Mission Handicap Groupe.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des précédents accords, mais marque également au plan organisationnel un tournant dans la politique Handicap du groupe, car Orano ne bénéficie plus désormais de l'agrément accordé par la DRIEETS qui jusqu'à présent exonérait les sociétés du groupe Orano du paiement de la contribution AGEFIPH en cas de non-atteinte du taux d'emploi de 6% obligatoire.

Même dans ce contexte, les parties ont tenu à maintenir un investissement financier de même niveau qu'auparavant, afin de renforcer l'engagement du groupe Orano en matière de handicap, en continuant les efforts de tous en matière de recrutement et d'accompagnement des salarié(e)s en situation de handicap ainsi que leur maintien dans l'emploi.

Préalablement à la négociation du présent accord, les parties ont partagé un certain nombre de constats quantitatifs et qualitatifs sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein d'Orano dont le taux d'emploi à fin 2022 s'élevait à 5,39%.

Les parties affirment que l'objectif du présent accord est de parvenir dès que possible au taux légal de 6%, et de le franchir le plus largement possible au terme de l'accord.

Ensemble, nous continuerons d'être ambitieux et de mobiliser toutes les parties prenantes afin de faire vivre au mieux cette politique Handicap.

Orano s'engage pour un juste équilibre entre les femmes et les hommes au sein des sociétés du groupe. Ceci doit s'exprimer dans l'ensemble de sa politique sociale. C'est pourquoi il est précisé que même en l'absence de mention expresse en ce sens, l'ensemble des fonctions et identifications décrites au présent accord s'entend indépendamment du genre et qu'il faut y lire notamment Référent(e), Ambassadeur(trice) ou même salarié(e) à chaque fois que ces termes sont employés.

Pour réaliser ces ambitions, les parties ont convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les sociétés françaises du groupe Orano détenues directement ou indirectement à plus de 50% par la société Orano SA à sa date de signature qui sont listées en Annexe 5.

Article 2 : Salarié(e)s concerné(e)s

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s des sociétés entrant dans son champ d'application (article 1.1 ci-dessus) et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) prévue à l'article L 5212-13 du Code du travail, à savoir principalement (*liste exhaustive des bénéficiaires décrite en Annexe 7*) :

- Salarié(e)s avec reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- Victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %
- Titulaires d'une pension d'invalidité réduisant au moins de deux tiers la capacité de travail ou de gain,

- Titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité des sapeurs-pompiers volontaires (loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991)
- Titulaires de la carte " mobilité inclusion " ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Ensemble ci-après désignés « *les salarié(e)s BOETH* » ou « *les salarié(e)s RQTH* » (par extension). Ces désignations s'entendent indépendamment du genre.

Il est précisé que les qualités ci-dessus sont confidentielles et que nul n'est contraint d'en faire la communication. L'ensemble des acteurs de la politique Handicap d'Orano est tenu par une stricte obligation de discrétion qui permet au/à la salarié(e) concerné de bénéficier des mesures du présent accord sans que son statut ne soit divulgué.

CHAPITRE 2 : LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE HANDICAP D'ORANO

La politique handicap d'Orano se concrétise à travers la mobilisation d'un certain nombre d'acteurs au sein du Groupe dont le rôle est précisé ci-après.

Article 3 : La Mission handicap groupe

La Mission handicap Groupe définit, impulse, et anime la politique handicap. Elle est composée d'un/une Responsable de la Mission Handicap et de son équipe.

La Mission Handicap Groupe assure la veille réglementaire. Elle garantit le respect des engagements pris dans le cadre de l'accord et veille à sa bonne application. Elle s'assure du respect des conventions signées ou partenariats convenus (ministères, associations...).

Elle coordonne et anime le réseau des Référents handicap des BU, et fait le lien avec le réseau des Ambassadeurs.

La Mission handicap Groupe intervient au support de toutes les entités entrant dans le périmètre du présent accord pour la préparation des dossiers qui seront ensuite soumis par le Référent handicap à l'AGEFIPH. Elle arbitre les financements adéquats et valide les achats nécessaires aux cas remontés par les BU.

Enfin, pour la réalisation de sa mission, elle peut s'appuyer sur le support d'organismes de conseil technique (par exemple, Handsowhat, l'AGEFIPH, le Club être et Handicap au titre du réseau des Référents handicap).

La nouvelle organisation de la Mission Handicap Groupe fera l'objet d'une communication groupe pour mieux la faire connaître auprès des salarié(e)s d'Orano.

Article 4 : Le réseau des Référents Handicap

Article 4.1 : Les Référents Handicap des sites par établissements

L'animation et la coordination des actions locales au sein du groupe Orano s'appuient sur un réseau d'interlocuteurs locaux qui sont les acteurs sur le terrain de la politique Handicap du groupe : les Référents Handicap.

Ces Référents sont mis en place depuis 2018 au niveau des entités juridiques. En 2023, les parties souhaitent renforcer le maillage des Référents Handicap au niveau des sites et par établissement.

Autant que possible, un Référent Handicap sera mis en place par établissement social. Lorsque celui-ci est multi-sites, l'entité juridique concernée pourra nommer des Référents Handicap supplémentaires présents sur les sites de l'établissement.

Le Référent handicap local s'assure de la réalisation des objectifs et des engagements du présent accord, sous la responsabilité de la Direction locale. Il est l'interlocuteur interne et externe privilégié et est le relai local de la Mission handicap. Pour sa mission, il a le soutien de l'équipe pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi, définie à l'article 6.

La Mission handicap soutient les Référents handicap afin qu'ils puissent consacrer le temps nécessaire à leur fonction. Le Référent handicap peut bénéficier du support d'un(e) salarié(e) en contrat d'alternance, pour l'accompagner dans la réalisation de ses missions.

La désignation de chaque Référent handicap fait l'objet d'une note de nomination portée à la connaissance de l'ensemble du personnel de son périmètre.

Chaque Référent bénéficie d'une formation spécifique-au moment de sa prise de fonction, cette formation peut être renouvelée à sa demande.

A toutes fins utiles, la liste nominative des Référents handicap connue à date figure sur l'Intranet Groupe sous ce lien <https://myintranet.orano.corp/mon-quotidien/orano/mon-parcours-rh/diversite/emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap>.

Objectifs individuels annuels :

Les missions associées au rôle de Référent handicap font partie intégrante du poste occupé et sont explicitement citées dans sa définition de fonction. Les missions du Référent sont prises en compte dans son évaluation pendant l'entretien annuel avec son manager, et pourront faire l'objet d'objectifs, le cas échéant pour le calcul de sa rémunération variable.

De même, les moyens à mettre en œuvre afin de permettre à l'intéressé(e) d'atteindre ses objectifs sont définis lors de l'entretien (par exemple, moyens en temps, formations, support d'un(e) autre salarié(e) pouvant être un(e) alternant(e), etc.).

Article 4.2 : Les Référents handicap Métiers

Pour assurer le succès de la mise en œuvre de la politique recrutement des salarié(e)s en situation de handicap, **un Référent Recrutement Handicap existe au sein de chacun des 3 CSP emploi formation**. Avec le support des Référents handicap des établissements, il pilote et déploie la politique handicap du Groupe dans ses missions de recrutement, et fédère les équipes CSP autour des objectifs de recrutement définis au présent accord.

Il s'appuie sur l'équipe pluridisciplinaire pour s'assurer des conditions de bonne intégration des salarié(e)s nouvellement embauchés et bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il est également formé dans les conditions prévues à l'article 17.2 du présent accord.

De même, pour assurer le succès de la mise en œuvre de la politique de recours au secteur protégé et adapté ainsi que les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), **un Référent Achats Handicap existe au sein de la Direction Supply Chain**. Avec le support de la Mission handicap, il pilote et déploie la politique handicap du Groupe au sein de sa Direction et permet d'atteindre les objectifs de recours au secteur protégé définis au présent accord.

Au niveau local, les acheteurs travaillent en concertation avec le Référent handicap et avec les Directions d'établissements dans toutes les actions de sélection et de suivi des prestataires locaux.

De plus, pour faciliter l'accessibilité des salarié(e)s BOETH aux outils informatiques, un **Référent applicatif** sur les questions d'accessibilité visuelle a été créé en 2020 au sein d'Orano.

Le référent applicatif fait pleinement partie de l'équipe pluridisciplinaire visée à l'article 6 à chaque fois que son expertise est requise, son rôle étant d'apporter des solutions techniques de compensation qu'il élabore en lien étroit avec les services informatiques.

Article 5 : Les Ambassadeurs handicap, incluant les élus du personnel

Les parties souhaitent par ailleurs officialiser et valoriser la contribution de salarié(e)s volontaires qui jouent un rôle fondamental dans la promotion et la mise en œuvre de la politique Handicap d'Orano. Ils sont Ambassadeurs de la cause et investissent une partie de leur temps de travail à la sensibilisation du collectif de travail et à l'accompagnement, si besoin, des salarié(e)s BOETH.

Ces ambassadeurs sont élus du personnel, ou salarié(e)s sans mandat de représentation.

Article 5.1 : Les Ambassadeurs Handicap, élus du personnel

Par leur rôle social, voire de secours, les Comités Sociaux et Economiques des établissements jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement, au niveau local, des personnes en situation de handicap et font partie intégrante des acteurs vers lesquels les salarié(e)s BOETH sont susceptibles de se tourner.

Dans ce cadre, les parties souhaitent que le déploiement de la politique Handicap du groupe Orano repose également sur des Ambassadeurs qui se sont portés volontaires parmi les élus du personnel.

Ceux-ci peuvent être par exemple désignés par leur CSE ou une organisation syndicale parmi les élus volontaires. Ces Ambassadeurs se feront connaître auprès des Référénts handicap au sein de leurs établissements, et de la Mission Handicap groupe pour leur intégration dans le réseau des Ambassadeurs.

Le temps passé par les Ambassadeurs représentants du personnel s'impute sur le contingent des heures de délégation dont ils disposent au titre de leur(s) mandat(s).

Article 5.2 ; Les Ambassadeurs Handicap sans mandat de représentation du personnel

Des Ambassadeurs non élus sont bien sûr toujours invités à poursuivre leur investissement comme aujourd'hui.

Dans la mesure du possible, les parties souhaitent encourager l'identification d'un Ambassadeur par site et/ou établissement. Les Ambassadeurs, salarié(e)s volontaires, élus ou non, se feront connaître auprès des Référénts handicap au sein de leurs établissements.

La mission handicap, lors de la diffusion du présent accord auprès de ses bénéficiaires, les sollicitera pour leur présenter les intérêts d'occuper cette mission.

Article 5.3 : Rôle et animation du réseau des Ambassadeurs Handicap

Ces Ambassadeurs, élus ou non, dument formés, contribuent à informer, écouter et orienter les salarié(e)s bénéficiaires ou potentiellement bénéficiaires du présent accord.

Les Référénts et les Ambassadeurs seront invités à promouvoir la politique Handicap d'Orano à l'occasion de la mise en place d'actions de sensibilisation tout au long de l'année.

Sous la coordination du Référént Handicap, les Ambassadeurs jouent un rôle de relais entre les salarié(e)s BOETH et les Référénts Handicap, et/ou la Mission handicap groupe.

Ils sont également actifs lors du temps fort de la « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap » (SEEPH).

Les Ambassadeurs seront invités à participer à une session de formation au handicap organisée par le prestataire « Hand So What ».

Les Ambassadeurs seront également amenés à organiser des actions d'accueil et d'échange (exemple handicapés...) auprès des collaborateurs en situation de handicap déjà intégrés mais aussi auprès des nouveaux arrivants. Le rôle des Ambassadeurs peut également être d'apporter du soutien et des conseils aux salarié(e)s en situation de handicap de leur établissement, en complément du travail réalisé par le Référént handicap et les tuteurs le cas échéant.

Il peut être amené à accompagner la Mission Handicap au cours de sensibilisations réalisées en externe notamment en milieu éducatif.

Le temps passé par les Ambassadeurs dans le cadre des animations du réseau impulsées par la Mission Handicap et/ou les Référents Handicap, est considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de pluralité de candidatures, le Référent Handicap arbitrera le nombre adéquat d'Ambassadeurs sur le périmètre concerné.

Les parties font le vœu que soit mis en place et animé un réseau des Ambassadeurs Handicap pour partager les bonnes pratiques et créer une communauté entre pairs. A cet effet, seront désignés des animateurs afin d'impulser les actions du réseau.

Article 6 : L'équipe pluridisciplinaire

Pour l'analyse de cas individuels dans le cadre du maintien dans l'emploi, est mobilisée autour du/de la salarié(e) concerné(e) une équipe pluridisciplinaire réunissant selon le besoin et dans le respect de la confidentialité nécessaire au cas particulier, un ou plusieurs des acteurs suivants :

- Les ressources de la Mission handicap dédiées sur le maintien dans l'emploi, catalyseur des acteurs à mobiliser ;
- Le réseau santé : médecin du travail, infirmier(e)s ;
- Le réseau des assistant(e)s social(e)s ;
- Le réseau handicap : Référent(e)s handicap ;
- Le réseau sécurité : animateur(rice)s sécurité ;
- L'ergonome le cas échéant ;
- Le management : manager du salarié(e) concerné(e) ;
- Un membre des ressources humaines ;
- S'il est élu, l'Ambassadeur(trice) handicap, ou à défaut : un membre du CSE désigné par celui-ci, le cas échéant parmi les membres de la CSSCT. Le CSE aura la capacité de modifier ce membre en fonction des situations abordées.

Le rôle et les missions du maintien dans l'emploi de l'équipe pluridisciplinaire sont décrites à l'article 9 du présent accord.

CHAPITRE 3 : LE PLAN DE RECRUTEMENT

Article 7 : Amélioration du taux d'emploi

Tous les emplois actuels ou à venir dans l'ensemble des entités du groupe Orano sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Orano a pour ambition d'atteindre et de franchir le plus largement possible le seuil réglementaire de 6% de taux d'emploi direct parmi les effectifs des sociétés du groupe Orano.

Chacune des sociétés du périmètre devra contribuer à l'atteinte des objectifs du groupe en mettant en œuvre dans son périmètre les objectifs de recrutement décrits ci-après.

Pour cela, Orano s'engage :

Article 7.1 : Contrats de travail à durée indéterminée (CDI)

Pour la période d'application du présent accord (2024-2027), le Groupe s'engage à recruter au moins **56 salarié(e)s en situation de handicap en CDI**, soit 14 par an en moyenne, et à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'atteinte minima de cet objectif, au niveau du groupe et dans chacune des sociétés qui le composent.

Article 7.2 : Contrats d'alternance et stages

Le groupe Orano développe l'accueil de stagiaires ou de salarié(e)s alternant(e)s en situation de handicap, et prend deux engagements chiffrés les concernant :

Objectif de recrutement :

Tout d'abord, le Groupe s'engage à recruter au moins **40 alternants et/ou stagiaires** en situation de handicap sur la période d'application de l'accord, soit en moyenne 10 par an.

Dans cet objectif, une attention particulière sera portée par le Référent Recrutement Handicap et les CSP dans le grément des promotions de Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) notamment dans les métiers de radioprotection et de conducteur d'installation.

Le Groupe fait également la **promotion des stages** et autres actions de découverte de l'entreprise auprès des étudiants en situation de handicap, cela s'inscrit dans les actions de la Mission handicap groupe en milieu éducatif notamment.

De plus, afin de participer à la réinsertion professionnelle des personnes devenues handicapées à la suite d'accidents ou de maladies, le groupe Orano offre la possibilité à des stagiaires placés en Centres de Reclassement Professionnel (CRP), de redécouvrir un milieu professionnel et de définir un nouveau projet professionnel. Il participe ainsi à la réinsertion de ces personnes dans la vie active. Le dispositif est présenté en Annexe 6.

Par ailleurs, la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) est mise en œuvre en collaboration avec le Service Public de l'Emploi, notamment les Cap Emploi. Ce dispositif est utilisé que s'il est rendu nécessaire une adaptation préalable au milieu de travail. Le dispositif est présenté en Annexe 6.

Objectif de recrutement en CDI ou CDD des stagiaires et alternants :

En deuxième lieu, le Groupe s'engage de plus à **recruter** en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) **au moins 20% des alternants et/ou stagiaires en fin d'étude en situation de handicap** ayant obtenu leur diplôme sur la période d'application du présent accord. Pour ce faire, une attention particulière est portée lors de la revue annuelle des alternants diplômés effectuée par les CSP Emploi du groupe.

Il est précisé que la notion d'alternant comprend aussi bien les contrats d'apprentissage que les contrats de professionnalisation.

Article 7.3 : Contrats temporaires (CDD et intérimaires)

Orano, ayant besoin de recourir à des contrats temporaires dans le cadre de remplacement de salarié(e)s ou d'accroissement temporaire d'activité, veillera, comme pour les autres types de contrat, à intégrer des salarié(e)s en situation de handicap.

Dans ce cadre, elle s'engage à recruter au moins 60 salarié(e)s en contrat temporaire (contrat intérimaire et contrat à durée déterminée hors contrat alternant) en situation de handicap sur la période d'application de l'accord, soit en moyenne 15 par an.

Elle s'attachera également à permettre un accès prioritaire aux contrats à durée indéterminée à ces salarié(e)s recruté(e)s en contrat temporaire.

Article 8 : Outils et modalités d'accompagnement

Le groupe Orano a mis en place depuis plusieurs années à destination des chargés de recrutement la formation « recruter sans discriminer ». En complément de celle-ci l'ensemble des recruteurs bénéficieront d'une formation afin de les sensibiliser au recrutement de candidats en situation de handicap.

Du fait du renouvellement important des services en charge du recrutement, ces formations seront régulièrement renouvelées.

Afin d'optimiser la recherche de candidats en situation de handicap, les moyens ci-dessous sont mis en œuvre :

- Basculement systématique des offres figurant dans l'outil de recrutement du groupe Orano (à date : « OPUS ») sur les sites emplois spécialisés (par exemple, Agefiph) quelle que soit la nature du contrat : CDI, CDD, alternance et conventions de stages ;
- Communication de descriptifs de postes génériques sur les besoins en recrutement du groupe Orano auprès des organismes d'insertion (par exemple, Pôle Emploi et Cap Emploi) afin d'anticiper les recrutements et d'identifier au plus tôt des candidats en situation de handicap
- Sollicitation de cabinets de recrutement spécialisés dans le domaine du handicap ;
- Participation à des forums et événements spécifiques pour rencontrer les jeunes diplômés et chercheurs d'emploi en situation de handicap (par exemple, l'Open Forum ESSEC-Hanploi.com et les handi-caféés organisés par la FÉDÉEH -Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap).

La revue de personnels effectuée chaque année par les services RH permet également de favoriser l'atteinte des objectifs de recrutement du présent accord.

CHAPITRE 4 : MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 9 : Mesures d'insertion professionnelle

Article 9.1 : L'accessibilité et l'adaptation du poste de travail

Afin d'accueillir le/la salarié(e) ou le stagiaire dont le handicap implique des besoins spécifiques en termes d'accessibilité, l'équipe pluridisciplinaire visée à l'article 6 du présent accord se réunit à l'initiative de la Mission handicap, du médecin du travail, ou d'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire pour évaluer les besoins et identifier les actions à mettre en place.

Un calendrier de mise en œuvre du plan d'action y sera associé.

Il est précisé que cette évaluation et les actions associées tiennent compte de la situation de travail globale du/de la salarié(e) concerné(e) et pas uniquement son poste de travail. Elle prend également en compte la possibilité d'accéder au télétravail dans les conditions générales prévues à l'article 2.4.1 de l'accord groupe socle relatif au télétravail du 9 novembre 2020.

Afin de favoriser l'intégration professionnelle des salarié(e)s en situation de handicap, des mesures de télétravail sur prescription du médecin du travail peuvent également être initiées suivant les dispositions de l'article 2.4.3 du même accord. Elle peut inclure, en fonction des situations, les conditions de déplacement entre le domicile et les lieux de travail ainsi que l'ensemble des déplacements au sein de l'établissement de travail. Elle permet de définir les mesures d'adaptation au poste de travail qui peuvent être nécessaires.

Dans ce cas, les adaptations du poste sur le lieu de travail pourront être transposés, si cela est possible au domicile, pour les salarié(e)s en situation de handicap bénéficiant du télétravail.

Le cas échéant, le RRH du/de la salarié(e) concerné(e) s'assure de la mise en œuvre du plan d'actions prédéterminé avec le support du Référent handicap.

Article 9.2 : Rôle de l'équipe pluridisciplinaire

L'équipe pluridisciplinaire définie à l'article 6 se réunit, totalement ou partiellement selon le niveau de confidentialité approprié, à l'initiative de la Mission Handicap Groupe, de la médecine du travail ou à la

demande de l'un de ses membres dès lors qu'une analyse pluripartite s'avère nécessaire dans le cadre de la prévention de restrictions médicales, voire d'une situation d'inaptitude, partielle ou totale, temporaire ou définitive.

Les instances représentatives du personnel compétentes (CSSCT/CSE) sont parties prenantes à travers leurs différentes attributions, que ce soit au titre du présent accord, ou au titre de leurs missions générales en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Lorsque les CSE désignent un(e) Ambassadeur(trice) parmi leurs élu(e)s, il peut représenter l'instance au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

Les parties souhaitent mettre en exergue la nécessaire confidentialité qui doit présider à l'examen de toutes les situations individuelles concernées.

De plus, les questions concernant l'accessibilité visuelle peuvent mobiliser l'expertise du Référent applicatif dont le rôle est créé à l'article 6 du présent accord.

Par ailleurs, il est rappelé que le travail en commun entre les services de santé au travail autonomes ou interentreprises et les services sociaux est essentiel dans toutes les étapes, de l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap tant pour son insertion professionnelle que pour son maintien dans l'emploi.

Enfin, la démarche de maintien dans l'emploi, déployée au sein d'Orano, fait l'objet d'un kit de communication de mise en œuvre qui sera communiqué à l'ensemble des parties prenantes (cf. Article 17.3 *infra*).

Article 9.3 : Le processus d'accueil et d'intégration à l'embauche ou à la mobilité interne

Les salarié(e)s en situation de handicap nouvellement recruté(e)s au sein d'Orano bénéficient du même parcours d'intégration que l'ensemble des salarié(e)s.

Dans ce cadre, tous les salarié(e)s rejoignant Orano se voient remettre, lors de leur intégration, un document de synthèse présentant la politique handicap du Groupe et les mesures auxquelles elle ouvre droit.

Ainsi, qu'un courrier d'information signé du RRH de l'entité d'accueil permettant l'identification des interlocuteurs compétents sur le sujet du handicap au sein de l'établissement.

De même, un entretien d'intégration est organisé entre le salarié(e), le manager et le Référent handicap à l'issue des 3 premiers mois suivant la prise de poste.

Lors des réunions de partage entre Référents handicap, une revue des personnels BOETH est effectuée pour faciliter la poursuite de leur parcours de carrière, le cas échéant dans une autre BU via un processus de mobilité interne.

Article 9.4 : L'intégration au collectif de travail

Les parties conviennent qu'une fois le recrutement réalisé, il est important de poursuivre l'accompagnement du/de la salarié(e) afin de lui assurer une bonne intégration dans son environnement professionnel.

Dans ce cadre, en fonction des besoins des salarié(e)s concerné(e)s, les mesures suivantes sont proposées par le RRH, avec le soutien de l'équipe pluridisciplinaire :

- Identification, sur la base du volontariat, d'un tuteur au sein de l'unité qui peut être le manager, afin d'orienter et de conseiller le/la salarié(e) en situation de handicap, conformément à l'article 2.5 du présent accord ;
- Intervention d'un organisme extérieur afin de sensibiliser, former le collectif de travail et le manager à un type de handicap spécifique et aux modes de communication qu'il implique. Dans la mesure du possible, cette sensibilisation est réalisée préalablement à l'arrivée du/de la salarié(e) en situation de handicap ;

- Intervention d'un professionnel de l'insertion afin de définir un suivi externe spécifique à différentes échéances et de trouver des solutions communes à toute difficulté éventuelle ;
- Des contacts réguliers entre la fonction Ressources Humaines, le Référent handicap, l'équipe pluridisciplinaire, le manager et, le cas échéant, le/la salarié(e) en situation de handicap.

Article 10 : Le plan de maintien dans l'emploi

Article 10.1 : Les objectifs

Les parties au présent accord conviennent que l'ensemble des outils développés dans les entités doivent faciliter le maintien dans l'emploi des salarié(e)s dont le handicap survient ou s'aggrave au cours de la vie professionnelle. En effet, les efforts du groupe Orano pour maintenir dans l'emploi ses salarié(e)s sont un axe prioritaire au même titre que les actions d'insertion.

Le groupe Orano s'engage à se donner tous les moyens, notamment par des actions de formation, pour maintenir dans l'emploi ses salarié(e)s en situation de handicap, en recherchant avec eux une situation de travail compatible avec leur état de santé, leurs capacités physiques et leurs compétences professionnelles.

En outre, le groupe Orano s'engage à privilégier le maintien au poste de travail, avec :

- D'une part, si besoin **l'aménagement du poste et le recours au télétravail** dans les conditions générales prévues à l'article 2.4.1 de l'accord groupe socle relatif au télétravail du 9 novembre 2020. Des mesures de télétravail sur prescription du médecin du travail peuvent également être initiées suivant les dispositions de l'article 2.4.3 du même accord notamment en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié rendant difficile le maintien au poste de travail. L'organisation du télétravail correspondante est définie par le manager et le RH avec le concours de l'équipe pluridisciplinaire.

- Et d'autre part, à rechercher un **autre poste de travail compatible avec les aptitudes** du/de la salarié(e) concerné(e) en priorité au sein de l'établissement ; en cas d'impossibilité, dans le groupe Orano au sein du même bassin d'emploi et en dernier recours dans le groupe Orano, sur l'ensemble du territoire national.

Pour mener à bien les actions de maintien dans l'emploi en faveur de ses salarié(e)s en situation de handicap, le groupe Orano peut s'appuyer sur le support d'organismes de conseil internes ou externes sur les questions liées à l'ergonomie.

Article 10.2 : Les mesures d'accompagnement

Les parties souhaitent fixer au présent accord un panel de mesures à disposition de l'équipe disciplinaire pour prendre en compte des contraintes liées au handicap sur le poste de travail et ainsi favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

- **La réalisation d'un diagnostic** de la situation de travail sous toutes ses dimensions qui doit permettre de poser les bases de l'orientation possible ;
- La mise en place de **mesures d'accompagnement et d'adaptation** qui peut nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (par exemple, Handicap et Emploi à Cherbourg et le Club Arihm). Pour cela, la Mission handicap proposera aux entités un référencement de ces principaux partenaires ;
- **La prise en charge de certains frais** tels que décrits au Chapitre V Mesures d'accompagnement et aides associées.

Article 10.3 : Le suivi de la mise en œuvre des mesures de maintien dans l'emploi

Lorsque des actions d'aménagement du poste de travail ou de l'environnement de travail sont envisagées, des points de suivi réguliers sont organisés à l'initiative du Référent handicap avec le /la salarié(e) concerné(e) afin de le tenir informé de l'avancée de ces actions.

Un premier point de suivi est organisé à 1 mois et un second à 3 mois. Sauf situation exceptionnelle, les actions doivent être mises en œuvre dans un délai raisonnable ne pouvant excéder 3 mois à compter de la validation de la faisabilité de l'action.

Par ailleurs, tous les salarié(e)s en situation de handicap font l'objet d'un suivi individuel par le médecin du travail dans le cadre des visites régulières organisées à leur bénéfice.

En complément, un entretien doit être proposé chaque année par le Référent handicap à chaque salarié(e) pour faire le point sur sa situation et son environnement professionnel. Cet entretien peut avoir lieu en présentiel ou en distanciel selon la situation.

Si le/la salarié(e) le souhaite, un suivi peut être effectué par le Référent handicap ou à défaut leur RH en s'appuyant sur l'équipe pluridisciplinaire pour déterminer si les mesures éventuellement mobilisées doivent être adaptées ou complétées.

A toute fins utiles, il est enfin rappelé que tout(e) salarié(e) en situation de handicap a la possibilité de bénéficier à la fois de visites médicales supplémentaires et d'entretiens de suivi, à sa demande et à tout moment.

Article 10.4 : La prise en compte du handicap dans les projets d'évolution de l'organisation et dans les outils applicatifs d'Orano

Les projets importants d'évolution de l'organisation et/ou introduction de nouvelles technologies ayant des conséquences sur la santé, la sécurité et/ou les conditions de travail doivent intégrer une analyse des incidences éventuelles pour chaque salarié(e) en situation de handicap concerné(e), réalisée en lien avec l'équipe pluridisciplinaire et le Référent handicap, en particulier lorsque ces projets impliquent un réaménagement de locaux et/ou un déménagement.

Cette analyse est préalable à la mise en œuvre effective du projet, elle sera réalisée, le cas échéant, dans le cadre de l'analyse des impacts humains du changement.

Le cas échéant, les outils et mesures prévues par le présent accord doivent pouvoir être mobilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi, notamment les entretiens individuels menés par le Référent handicap.

Cette analyse et les mesures correspondantes mises en œuvre devront être partagées avec les instances de représentation du personnel compétentes (CSSCT, la Commission Diversité égalité professionnelle et handicap du CSE, à défaut le CSE).

La prise en compte du handicap dans les outils applicatifs : le RGAA

Depuis 2020, Orano met en œuvre de manière progressive le nouveau Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) ayant pour objet de rendre accessibles toutes les interfaces digitales et numériques internes et externes à tous les salarié(e)s et tout particulièrement aux personnes en situation de handicap, notamment, les interfaces intranet et internet Orano. Le budget handicap n'est pas impacté par les engagements de dépense dans le cadre de la mise en œuvre du RGAA.

Pour en assurer l'application, Orano met en œuvre un schéma pluriannuel (2024-2026) tous les trois ans de mise en conformité des supports digitaux avec le RGAA. Le schéma 2021-2023 et le bilan de nos actions sont disponibles via la page internet : <https://www.orano.group/fr/groupe/accessibilite#declarationdaccessibilitergaa>.

A titre informatif, les 6 chantiers définis pour le premier schéma sont reconduits dans le nouveau plan (Informé, Outiller, Former, Mettre en conformité, Auditer, Piloter).

Par ailleurs, dans le cadre de l'acquisition de nouveaux outils, la conformité avec le RGAA fait désormais partie intégrante des critères du cahier des charges élaboré pour les appels d'offre (What's your need for Accessibility).

En cas de besoin, le Référent applicatif peut être mobilisé sur ces questions d'accessibilité.

CHAPITRE 5 : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET AIDES ASSOCIEES

Depuis la fin de l'agrément AGEFIPH au 31 décembre 2023, les salarié(e)s en situation de handicap peuvent bénéficier d'aides financières octroyées par l'AGEFIPH ou la MDPH. Lorsque c'est le cas, les parties conviennent de compléter l'accompagnement financier ainsi obtenu, dans les mêmes proportions qu'auparavant, permettant au/à la salarié(e) de cumuler les aides d'Etat et celles d'Orano pour une meilleure prise en charge.

Article 11 : Les mesures facilitant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé RQTH

Un questionnaire individuel est proposé par le médecin du travail lors de la visite médicale. Libre et confidentiel, il permet au/à la salarié(e) de déclarer, sur la base du volontariat, sa qualité de personne en situation de handicap. Seul le Médecin du Travail, l'infirmier(ère), l'assistant(e) social(e), la fonction Ressources Humaines et le Référent handicap y ont accès. Ce questionnaire est présenté en Annexe 2.

Article 12 : L'aide au logement et au transport

L'accès au logement et au transport fait partie des conditions indispensables au service d'une insertion réussie et/ou du maintien dans l'emploi.

Ainsi, les parties conviennent de la mise en place des mesures listées ci-après, en complément des aides légales déjà perçues par les salarié(e)s relevant du présent accord (AGEFIPH, MPDH) et/ou des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables :

Article 12.1 : Mobilité professionnelle

Dans le cadre d'une mobilité professionnelle, le/la salarié(e) BOETH sera éligible aux dispositions de l'accord relatif au développement de la mobilité au sein du groupe Orano du 23 janvier 2023.

Le financement des aménagements en cas de télétravail et de mobilité géographique peut se cumuler dès lors que des aménagements différents s'imposent du fait du handicap dans l'un ou l'autre des cas de figure.

Article 12.2 : Prise en compte des contraintes de trajet domicile / travail

Hors cas de mobilité géographique au sens de l'accord relatif au développement de la mobilité au sein du groupe Orano du 23 janvier 2023, le/la salarié(e) BOETH peut être amené à rapprocher son domicile de son lieu de travail habituel, ou à requérir un aménagement de son véhicule pour s'y rendre.

Dans ce cas Orano accompagne le/la salarié(e) dans les conditions suivantes :

- La **prise en charge de frais dans l'hypothèse où le/la salarié(e) souhaite rapprocher sa résidence principale de son lieu de travail habituel** afin de limiter la contrainte que peut constituer son trajet domicile / travail en raison de son handicap et que cela a pour conséquence de réduire d'au moins 30 minutes* ou au moins de 25 km son temps de trajet aller, les aides suivantes lui sont accordées :
 - o La prise en charge des dépenses liées à l'installation dans le nouveau logement dans la limite du forfait ACOSS applicable à la situation du/de la salarié(e) (à titre informatif, en 2023, le forfait ACOSS est de 1 613,70 € pour une personne seule ou en couple + 134,50 € par enfant à charge,

dans la limite de 2017,10€), dans le cas où elle n'est pas prise en charge par Action Logement. A noter que cette prise en charge est cotisable et imposable sur le revenu ;

- La prise en charge des frais liés au déménagement de la famille (conditionnement et transport du mobilier), selon les modalités pratiques définies par l'établissement d'appartenance du/de la salarié(e).

A titre dérogatoire, la condition de réduction du temps de trajet nécessaire au bénéfice de ces mesures pourra être assouplie pour tenir compte de situations particulières faisant suite à une dégradation de l'état de santé ou à la survenance d'un handicap, dès lors que cela peut permettre le maintien dans l'emploi du/de la salarié(e). Le cas échéant, cela est soumis à la validation préalable du médecin du travail.

**Ce temps de transport s'apprécie par le moyen de transport collectif le mieux adapté ou le trajet le plus court en véhicule automobile.*

– **La participation à l'aménagement ou à l'achat du véhicule.**

Cette participation intervient lorsque le /la salarié(e) ne peut se rendre sur son lieu de travail par le biais des transports en commun existants pour son trajet domicile / travail du fait de son handicap, sous réserve de la validation de l'AGEFIPH ou de la MDPH.

La participation est préconisée sur avis motivé du médecin du travail et de l'ergonome, par l'intermédiaire du Référent handicap. Elle peut représenter au total jusqu'à 10 000 euros pour favoriser l'aménagement du véhicule, ou en cas de besoin réel participer au financement de l'achat d'un véhicule adapté.

Ce financement s'articule de la façon suivante :

- Lorsqu'elle concerne un ou plusieurs **aménagements à la conduite du véhicule**, la prise en charge peut porter jusqu'à 10.000 euros pour le coût des aménagements, qu'il s'agisse d'un véhicule déjà en possession du/de la salarié(e) ou d'un véhicule acheté neuf ou d'occasion. Cette participation s'ajoute à l'aide attribuée au même titre par la MDPH et par l'AGEFIPH. Cette aide ne peut avoir lieu que si le véhicule nécessite des aménagements spécifiques liés au handicap au-delà d'une boîte de vitesse automatique.
- **L'aide à l'achat** est plafonnée à 2 000 euros.

Article 12.3 : Déplacement professionnel

Afin de favoriser son maintien dans l'emploi, le/la salarié(e) BOETH pourra bénéficier de mesures visant à **faciliter les déplacements** au sein de l'établissement et sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail sur prescription du médecin du travail et en complément des aides de l'AGEFIPH (ex : prise en charge de frais de taxi ou de transport adapté).

L'organisation de ses déplacements professionnels devra également prendre en compte ses **restrictions médicales** liées au handicap, sur la base de la fiche d'aptitude délivrée par la médecine du travail.

Sur recommandation du médecin du travail, les salarié(e)s en situation de handicap pourront bénéficier d'un surclassement pour leurs voyages professionnels en train ou en avion, en dérogation de la politique voyages actuellement applicable au sein du Groupe. Dans cette hypothèse, les frais de déplacement demeurent à la charge de l'entité d'appartenance de l'intéressé(e).

L'ensemble des mesures listées dans le présent article 12 sont applicables à tout salarié(e) bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, quel que soit le type de contrat de travail, qu'il s'agisse d'un recrutement, d'une mobilité.

Article 13 : Prise en charge financière du suivi médical du/de la salarié(e)

Article 13.1 : Financement des équipements

Orano prend en charge les frais générés par :

- l'acquisition et/ou le remplacement d'**équipements individuels** pour tenir compte des restrictions physiques lorsqu'ils sont rendus nécessaires par l'activité professionnelle ;
- l'acquisition et/ou le remplacement d'un **deuxième équipement** du fait des contraintes liées à l'environnement professionnel (ex : travail en zone).

Cette prise en charge s'effectue en totalité par le financement cumulé de l'AGEFIPH en 1er niveau, et du budget de la Mission handicap groupe, sur présentation des justificatifs via l'outil de gestion des frais professionnels.

Article 13.2 : Accompagnement des rendez-vous médicaux

Orano prend **en charge des frais** générés par des rendez-vous avec des spécialistes médicaux lorsqu'ils sont rendus nécessaires pour l'obtention de l'**aptitude médicale**. Cette prise en charge inclut les frais de déplacement, sur présentation de justificatifs le cas échéant ;

De plus, les salarié(e)s en situation de handicap pourront bénéficier d'une **autorisation d'absence** payée afin de leur permettre de se rendre à un rendez-vous médical spécialiste éloigné de leur domicile, et pour effectuer tout traitement et acte liés au handicap pendant les heures habituelles de travail.

Cette possibilité est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- Autorisation d'absence sur 3 journées sécables par demi-journée par an. Ces autorisations ne sont ni reportables ni susceptibles d'être épargnés (notamment sur le Compte Epargne Temps).
- Sous réserve de présentation d'un justificatif (formulaire Orano à compléter par le médecin spécialiste).

A titre informatif, il est précisé que cette possibilité s'ajoute aux dispositions prévues à l'article L 1226-5 du Code du travail s'agissant des autorisations d'absence dont disposent les salarié(e)s atteints d'une maladie grave pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires.

Article 14 : Télétravail

Article 14.1 : Télétravail renforcé

Depuis 2021, chaque salarié(e) dont le poste est télétravaillable bénéficie de ce mode d'organisation du travail en application de l'accord Télétravail groupe du 9 novembre 2020.

Conscient de la contrainte physique que peut représenter le trajet domicile / lieu de travail, notamment dans les transports en commun de certains bassins d'emploi au sein desquels le Groupe est implanté, les salarié(e)s en situation de handicap bénéficient de 8 jours de télétravail renforcé en application de l'article 2.4.1 de l'accord précité.

La Direction d'Orano prend l'engagement au présent accord d'ouvrir la négociation d'un avenant venant réviser ledit accord en 2024, et de proposer à cette occasion une revalorisation, sans risque de désinsertion professionnelle, du télétravail renforcé dont bénéficient les salarié(e)s BOETH.

De plus, il est rappelé que s'il l'estime nécessaire, le médecin du travail peut également prescrire du télétravail médical en supplément des dispositions du présent article, et ce conformément aux dispositions de l'article 2.4.3 du même accord.

Le télétravail renforcé et le télétravail médical sont éligibles à tout **salarié(e)** bénéficiaire du présent accord, quel que soit l'outil de gestion des temps employé dans les sociétés du groupe Orano.

Article 14.2 : Mise en œuvre du télétravail

- Le financement d'aménagements du logement en compensation du handicap, d'un montant maximum de 5 000 euros pour accompagner la mise en œuvre du télétravail sur présentation préalable de la préconisation du médecin du travail, de devis puis de factures.

Ce financement pourra être renouvelé en cas d'aggravation de l'état de santé du/de la salarié(e) sur recommandation du médecin du travail.

Mesures spécifiques relatives au Compte Epargne Temps

Les salarié(e)s en situation de handicap bénéficient d'une majoration du plafond annuel concernant l'alimentation de leur CET conformément aux dispositions de l'article 4.2.5 de l'accord CET groupe du 22 juin 2017.

CHAPITRE 6 : LES MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Article 15 : La formation professionnelle des salarié(e)s en situation de handicap

Le groupe Orano s'assure que les salarié(e)s en situation de handicap ont accès de la même manière que les autres salarié(e)s aux actions de formation.

Il est rappelé que les salarié(e)s BOETH bénéficient de droits à la formation majorés dans leur compte personnel de formation CPF conformément aux dispositions légales.

S'agissant de l'organisation des formations, si des adaptations techniques, matérielles, organisationnelles, pédagogiques et humaines sont rendues nécessaires compte tenu du handicap, elles sont réalisées en concertation avec le Référent handicap, le responsable formation, le CSP Emploi et la Mission handicap, et imputables sur le budget de l'accord.

En cas de besoin, le RRH dont relève le/la salarié(e) concerné(e), informe le CSP Emploi des éventuelles contraintes de l'intéressé et veille à la mise en œuvre des aménagements et adaptations nécessaires.

Si une formation n'a pu être suivie en raison du handicap (absences pour maladie, problème de déplacement ...), des solutions sont recherchées pour permettre le report de cette action de formation.

Article 16 : L'évolution professionnelle des salarié(e)s en situation de handicap

Article 16.1 : Principe de non-discrimination

Les parties signataires rappellent l'obligation de non-discrimination portant sur l'état de santé des salarié(e)s et leur situation au regard du handicap. Elle porte notamment sur les possibilités d'évolution dans l'entreprise, la rémunération, la carrière, la mobilité et la formation professionnelle.

Au même titre que tout autre salarié(e), le/la salarié(e) en situation de handicap peut solliciter chaque année un entretien avec la fonction ressources humaines. Il/Elle pourra alors, s'il/si elle le souhaite, évoquer à cette occasion sa situation salariale et/ou professionnelle.

Et en tout état de cause, la fonction Ressources Humaines s'assure de l'égalité de traitement salarial et professionnel.

Dans l'hypothèse d'un écart salarial non justifié à niveau de responsabilité équivalent, le budget égalité professionnelle pourra être mobilisé en mesure corrective.

Une attention particulière est également apportée à l'évolution de la situation salariale des salarié(e)s en situation de handicap à l'occasion des périodes des revues salariales annuelles et d'examen des évolutions professionnelles.

Le RRH ayant connaissance de la qualité RQTH ou BOETH des salarié(e)s relevant de son périmètre vérifiera donc le traitement équitable des salarié(e)s concernés.

Article 16.2 : Entretiens de performance et de développement professionnel

Comme l'ensemble des salarié(e)s du groupe Orano, les salarié(e)s en situation de handicap bénéficient chaque année de l'entretiens de performance avec leur manager au cours duquel les objectifs de l'année passée sont évalués, les objectifs pour l'année à venir définis, les compétences acquises identifiées et les besoins et perspectives de développement partagés.

Lors de cet entretien, le manager doit toutefois tenir compte des éventuelles contraintes liées au handicap du /de la salarié(e) dans la fixation des objectifs, sur la base de la fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail.

Il/Elle bénéficie également chaque année d'un entretien de développement professionnel qui a pour vocation de développer les compétences du/de la salarié(e) dans son poste sur le court terme et le moyen terme, mais aussi de développer son employabilité et de préparer son évolution de carrière.

Les actions de développement des compétences qui seront définies à l'occasion de cet entretien prendront en compte les contraintes physiques générées par le handicap de la personne concernée.

Il est rappelé que dans le cadre de l'accès au Compte Personnel de Formation, le salarié peut bénéficier de cofinancements de l'employeur d'actions de formation dans les conditions prévues à l'accord groupe relatif au développement des compétences et des parcours professionnels du 30 avril 2020 au-delà de la majoration de son compte CPF prévu légalement du fait de sa qualité de RQTH.

S'agissant des souhaits de mobilité (géographique et/ou évolution professionnelle) qui pourraient être évoqués lors de cet entretien, il est tenu compte de la situation de handicap.

Afin d'accompagner au mieux les managers, un guide spécifique d'entretiens, en complément des supports existants, leur sera communiqué, ce afin de permettre une meilleure prise en compte des situations individuelles.

Article 16.3 : Accompagnement à la reconversion professionnelle

Les salarié(e)s en situation de handicap peuvent souhaiter se reconvertir vers un métier ou un poste différent, notamment suite à la survenance de leur situation de handicap.

Dans ce cadre, les salarié(e)s BOETH seront accompagnés vers des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou toute autre action de formation ou de développement nécessaire, dans les conditions prévues par l' « Accord pour le développement des compétences, des parcours professionnels et le renforcement de l'attractivité du groupe Orano » du 15 septembre 2023 (dont le lien figure en Annexe 3).

Article 16.4 : La taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est un moyen efficace de contribution à l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap.

Ainsi, Orano s'engage à ce que chaque année, 6% de la taxe d'apprentissage versée soient attribués à des centres de formation spécialisés (CFAS...), des établissements scolaires et des écoles spécialisées accueillant éventuellement des enfants de salarié(e)s ou encore des centres de formation ou écoles ayant une politique volontariste en faveur de l'intégration d'élèves en situation de handicap.

Cette mesure est appliquée en cohérence avec la politique d'alternance du groupe Orano et son ancrage dans les territoires des établissements. Elle fait l'objet d'une présentation à la Commission de suivi de l'accord et au niveau des établissements, voire des entreprises.

CHAPITRE 7 : GESTION FINANCIERE DE LA POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE ORANO

Article 17 : Nouveau mode de financement de la politique Handicap hors agrément

Au 31 décembre 2023, l'agrément DRIEETS dont bénéficiait Orano prend fin conformément aux dispositions légales applicables. Toutefois les parties réaffirment que ces modifications financières n'entraîneront aucune baisse de la prise en charge des salarié(e)s BOETH du groupe Orano.

Article 17.1 : Contribution AGEFIPH due par les sociétés du groupe n'atteignant pas 6% d'emploi

Ainsi, à compter de l'exercice fiscal 2024, chaque société n'ayant pas atteint 6% devra verser une contribution annuelle dont le montant est défini par la loi, comme le produit :

1° du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants, résultant de l'écart entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi réellement employés ;

2° par un coefficient fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise :

- a) 400 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salarié(e)s ;
- b) 500 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salarié(e)s ;
- c) 600 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 750 salarié(e)s et plus.

Le coefficient applicable en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise mentionné au III de l'article R. 243-15 du code de la sécurité sociale correspond aux montants définis au 2°.

Le salaire horaire minimum de croissance brut applicable mentionné au deuxième est le salaire applicable au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la contribution est due.

Article 17.2 : Principe de consolidation nationale et budget prévisionnel

A compter du 1^{er} janvier 2024, les entités juridiques du groupe Orano qui n'atteignent pas le seuil légal de 6% d'emploi seront assujetties au paiement de la contribution AGEFIPH.

Pour autant, l'ambition d'Orano est de maintenir le même budget que sous accord agréé pour le déploiement de la politique Handicap.

La réalisation des actions menées est de plus appréciée sur l'ensemble du groupe Orano. Il est précisé que chaque mesure figurant au présent accord a vocation à être intégrée au budget prévisionnel-

Tout ou partie des coûts de la Mission Handicap sont pris en charge par le présent accord dans le cadre de la ligne budgétaire liée au suivi. Un pourcentage du budget est consacré aux moyens humains.

L'utilisation des sommes conformément à leur objet est présentée à la commission de suivi du présent accord.

La gestion de ces sommes est faite conformément aux règles applicables en matière d'expertise et de certification des comptes.

Article 17.3 : Indicateurs de suivi

Cinq indicateurs pertinents sont identifiés afin de suivre les progrès du groupe Orano en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Ils figurent en Annexe 1.

Ces indicateurs sont mesurés et présentés aux niveaux local et national (notamment au CHSCT groupe) dès que les DOETH ont été consolidées au niveau du groupe.

Informations liées aux DOETH

- Taux d'emploi des salarié(e)s en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Nombre de personnes bénéficiaires de l'OETH dans les effectifs CDI ;
- Nombre de recrutement de bénéficiaires (précisant les transformations de CDD en CDI) ;
- Nombre de recrutement de bénéficiaires en contrat d'apprentissage et en stage ;
- Nombre de salarié(e)s bénéficiaires ayant été accompagnés (aménagements de poste, formation, bilan,...) ;
- Montant du courant d'affaires avec le secteur protégé et adapté ;
- Bilan annuel des dépenses liées à l'application du présent accord par thème.

En complément de ces indicateurs quantitatifs, et dans la continuité des enquêtes qualitatives réalisées auprès des salarié(e)s en situation de handicap du Groupe en 2017, puis en 2020 et en 2023, les parties conviennent de réitérer cette démarche au plus tard au premier trimestre 2027 afin de mesurer les effets de la politique handicap Groupe résultant du présent accord. L'enquête assurera un traitement anonyme des réponses.

CHAPITRE 8 : INFORMATION ET SENSIBILISATION DES SALARIE(E)S DU GROUPE

Le sujet du handicap s'inscrit dans le cadre des engagements sociaux et sociétaux du groupe Orano. Pour rendre ces engagements concrets, les parties sont convenues de la nécessité de mettre en place des actions de formation, de sensibilisation et de communication.

Article 18 : Sensibilisation et formation des salarié(e)s d'Orano

Article 18.1 : Sensibilisation interne : pour une bonne appropriation des enjeux et l'intégration de la politique handicap dans les différents processus de l'entreprise

Il est nécessaire de poursuivre et de renforcer les actions de sensibilisation réalisées en interne, notamment auprès des managers. Ces dernières doivent permettre de :

- Promouvoir et faire partager les engagements du groupe Orano en matière de handicap et de diversité ;
- Diffuser le présent accord dans l'ensemble des entités du groupe Orano accompagné d'un document de synthèse ;
- Développer la connaissance du handicap et ainsi lutter contre les préjugés et les représentations liées au handicap, auprès de tous les salarié(e)s et notamment auprès des managers ; (exemple : quizz, quel collègue handi-accueillant(e) êtes-vous ?)
- Comprendre les conséquences du handicap au quotidien et au travail et ainsi faciliter les intégrations dans les équipes ;
- Former systématiquement toute la population RH et notamment les recruteurs à la connaissance du handicap.

Parce que le handicap n'est pas un sujet comme les autres et parce qu'il touche au système de valeurs et de pensées des individus, des outils de sensibilisation seront promus au sein du groupe Orano à travers le déploiement de tout type de support et en particulier d'un module de E-learning qui est mis à disposition des salarié(e)s et plus particulièrement des managers et des équipes RH.

Ces outils peuvent notamment être mobilisés à large échelle lors de la « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap » (SEEPH), organisée systématiquement dans l'ensemble des établissements du Groupe, la 3ème semaine du mois de novembre.

Lorsque des actions locales sont organisées dans le cadre de la SEEPH et que les représentants des salarié(e)s sont associés à l'organisation de ces actions, des moyens adaptés pourront être définis au sein des établissements.

De même, les Ambassadeur(drice)s handicap, lorsqu'ils existent, seront invité(e)s à organiser et participer aux actions liées à la SEEPH.

La note de cadrage concernant l'organisation de la « La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap » est établie chaque année au niveau du Groupe et communiquée aux établissements ainsi qu'aux Coordinateurs syndicaux Groupe.

Il est entendu que les actions de sensibilisation sur la thématique du handicap peuvent être menées tout au long de l'année, indépendamment de l'organisation de la SEEPH.

Article 18.2 : Formation des principaux acteurs mobilisés

Au-delà des actions de sensibilisation internes, afin de s'assurer de la réussite de la politique handicap d'Orano, des actions de formation sont déployées à destination des acteurs de sa mise en œuvre : RRH, managers (y compris membres de Comités de Direction), collaborateurs, professionnels de santé, représentants du personnel, professionnels des achats, Référents handicap de site ou métiers et Ambassadeurs handicap.

Pour aller plus loin, Orano s'engage à former l'ensemble de la communauté RH et notamment les recruteurs aux situations de handicap.

Plus spécifiquement,

a) Formation des professionnels de santé, les Référents handicap, les Ambassadeurs élus ou non, les représentants du personnel au CSE, à la CSSCT ou à la Commission Diversité, Egalité professionnelle et Handicap et les Présidents de ces instances

La formation de ces acteurs clés du maintien dans l'emploi est spécifique ; elle est dédiée aux problématiques de maintien dans l'emploi et s'effectue à la demande auprès de la Mission Handicap.

La formation de ces acteurs est mise en place à l'initiative de la Mission handicap du Groupe et pilotée par elle.

Elle vise à proposer des outils pour accompagner les Référents handicaps locaux dans la compréhension et l'orientation de leur mission. La formation peut porter tant sur la notion du handicap que sur les outils (moyens) utilisés par le réseau handicap afin de répondre au mieux à l'obligation d'emploi des salarié(e)s en situation de handicap.

b) Formation des acteurs locaux

Les formations des acteurs locaux (collaborateur(trice)s, managers et représentants du personnel) sont mises en place à l'initiative des établissements et pilotées par le Référent handicap. La Mission handicap propose des outils adaptés qui répondent à chaque besoin de formation.

c) Formation des managers

Les managers bénéficient des formations listées ci-dessus de la même manière que les autres acteurs, auxquelles s'ajoute la formation dispensée par l'Ecole du Management d'Orano relative à la politique sociale du groupe.

En effet, la diversité et l'insertion des personnes en situation de handicap sont inscrites dans les thèmes abordés dans les cycles de formation à l'encadrement, obligatoire pour l'ensemble des nouveaux managers (« MAPO »).

A titre informatif, le catalogue de formation de l'Ecole du Management comprend également une formation à destination des managers pour leur permettre d'aborder les situations de handicap et la RQTH, d'appréhender la réglementation associée, de connaître et de mettre en pratique les nouveaux outils de lutte contre la désinsertion professionnelle :

- **RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP** (2h30).

De même un e-learning, plus court, est à la disposition des managers et fréquemment rappelé à leur connaissance :

- E-learning (20mn) : **HANDICAP AU TRAVAIL** (stéréotypes, enjeux et bonnes pratiques)

Cet e-learning vient compléter le parcours de formation managérial suivi par les nouveaux managers, il est mis à leur disposition sur la plateforme de formation Orano Digital Learning par la Mission Handicap Groupe et l'Ecole du Management.

En complément, un accompagnement individuel du manager et du collectif de travail peut être proposé à l'occasion d'une intégration d'un(e) salarié(e) en situation de handicap au sein de l'équipe ou lors d'une action spécifique de maintien dans l'emploi.

Article 18.3 : Plaquette et déploiement de l'accord

Une plaquette de présentation qui explicite de manière pédagogique les mesures de la politique Handicap d'Orano sera revue et mise à jour des dispositions du présent accord et sera largement diffusée sur les sites Orano en format papier.

Elle sera également accessible directement depuis intranet. Rubrique « Diversité, Inclusion et Handicap ».

Article 18.4 : Mise en place d'une adresse e-mail générique en cas de question

Les parties maintiennent l'une adresse e-mail générique gérée par la Mission handicap du Groupe à disposition de l'ensemble des salarié(e)s du Groupe : handicap@orano.group.

L'objectif de ce dispositif est de ne laisser aucun salarié(e) sans réponse à ses questions, soit en lui répondant directement, soit en le mettant en lien avec un interlocuteur compétent au sein de son établissement. Ce dispositif est mis en œuvre dans le respect de la confidentialité.

Article 18.5 : Une rubrique dédiée dans le nouvel Intranet d'Orano

Une rubrique dédiée à l'emploi des personnes en situation de handicap est disponible depuis l'Intranet et régulièrement mise à jour. Elle comporte toute information utile aux salarié(e)s : accord, liste des Référents handicap, plaquette, ... Dans le cadre de la mise en place du nouvel Intranet, Orano veille à ce que la politique handicap d'Orano soit mise en avant.

CHAPITRE 9 : UNE POLITIQUE HANDICAP ORANO QUI PORTE SES EFFETS SUR TOUTE SA CHAÎNE DE VALEURS

Conscientes de l'impact d'une politique handicap ambitieuse y compris pour les salarié(e)s en situation de handicap des sociétés extérieures, Orano s'engage à faire rayonner sa politique handicap auprès de ses parties prenantes, fournisseurs et sociétés de prestation de services.

Article 19 : Rayonnement de la politique Handicap d'Orano à l'externe

Article 19.1 : Les exigences des appels d'offre en matière de handicap

Orano veille à intégrer dans le cahier des charges des appels d'offre à destination des entreprises extérieures intervenantes des clauses relatives à la mise en œuvre d'une politique en faveur des personnes en situation de handicap. Chaque cahier des charges rappelle le taux d'emploi minimal de 6% requis par la Loi et les exigences prévues au présent accord pour celles qui les concernent.

Dans le cadre de son devoir de vigilance, Orano exige de ses partenaires commerciaux la prise en compte des exigences d'Orano en matière de handicap, partie intégrante des exigences RSE des appels d'offre du groupe.

Article 19.2 : Le recours privilégié aux entreprises du secteur protégé et adapté

La sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé et adapté est également un moyen efficace pour agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le Groupe a à ce titre construit des partenariats depuis plusieurs années avec un certain nombre d'acteurs.

Ainsi, les parties au présent accord conviennent de fixer à 3 millions d'euros l'objectif de chiffre d'affaires annuel réalisé par le Groupe avec les secteurs protégé et adapté et les TIH.

Afin d'atteindre cet objectif, la politique achats du groupe Orano prend en compte :

- La consultation systématique de ces entreprises dans le cadre de la mise en place d'un appel d'offres ;
- Le principe d'une priorité de recours au secteur protégé et adapté pour certaines prestations : entretien des espaces verts, entretien des locaux/ménage, impression, reprographie, déconstruction de matériel informatique DEEE, rénovation de bâtiments, activité de traiteurs, livraison de plateaux repas, numérisations, blanchisserie.

Cette politique prend en considération les principes suivants :

- L'intégration dans le territoire afin que l'entité locale donne sa propre identité à l'action menée à travers le choix du prestataire ;
- La continuité de l'action : les choix des prestataires prennent en considération les travaux réalisés précédemment.

Le/la Référent(e) Achat handicap prévu à l'article 4.2 du présent accord, est l'interlocuteur privilégié ; il/elle s'assure de la mise en œuvre de la politique handicap du Groupe au sein de sa Direction avec le support de la Mission handicap. Il/Elle pilote notamment cet objectif financier.

A cet effet, la Direction Supply Chain établit et met à jour une liste indicative des entreprises des secteurs protégé et adapté par domaine d'activité et par bassin d'emploi. De plus, afin d'identifier les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) susceptibles de pouvoir répondre aux besoins, une communication est réalisée auprès des acheteurs sur le site de référence TIH-Business, notamment.

Cette liste est communiquée aux directeurs Supply Chain des Business Units et aux chefs de marché.

Par ailleurs, lorsqu'il est envisagé de mettre un terme à un contrat de prestation avec les secteurs protégé et adapté ou d'en réduire le montant de manière significative, l'impact économique de la mesure envisagée tient compte non seulement de l'économie potentielle réalisable sur la prestation, mais aussi de l'impact du montant de l'équivalent contribution.

Il appartient au Référent Achat handicap d'informer et de justifier auprès de la Mission Handicap groupe qui doit donner préalablement son avis sur les décisions des établissements de mettre un terme à un contrat.

CHAPITRE 10 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi des engagements de l'accord et l'avancée du programme d'actions se fait à deux niveaux, l'un national, l'autre local.

Article 20 : Mise en œuvre nationale et locale

Article 20.1 : Le suivi de l'accord au niveau national

Une commission nationale de suivi de l'accord a été mise en place en 2020 et doit être reconduite.

Elle est composée des personnes suivantes :

- Le(a) responsable de la Mission handicap Groupe ;
- Un(e) ou deux représentants de la Direction des Affaires Sociales ;
- Le(a) Référent(e) Achat handicap de la Direction Supply Chain ;
- Le cas échéant, le Responsable du Service de Prévention et de Santé au Travail ou un membre de son équipe ;
- Deux membres par Organisation syndicale signataire du présent accord.

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

- S'assurer du respect des engagements de l'accord en suivant de manière annuelle l'avancée des engagements chiffrés définis dans l'accord ;
- Être informée des principales actions de maintien dans l'emploi mises en œuvre au sein du groupe en déclinaison du présent accord ;
- Analyser les bilans d'application de l'accord réalisés au moyen du reporting des établissements, consolidé au niveau du groupe ;
- Être force de proposition sur toute amélioration qu'elle jugerait utile s'agissant de la mise en œuvre de l'accord ;
- Analyser toute évolution importante des perspectives d'emploi telles que connues à date (à la hausse ou à la baisse) afin de mesurer la cohérence des objectifs fixés dans le présent accord avec les nouvelles perspectives ;
- Être informée de toute évolution du cadre législatif ou réglementaire impactant les engagements ou mesures définis dans le présent accord.

Elle se réunit une fois par an au printemps sous format hybride à l'initiative de la Direction, ou à la demande d'au moins deux organisations syndicales signataires du présent accord

Cette réunion est consacrée à la présentation du bilan de l'exercice passé (retour sur la SEEPH, présentation de la DOETH, suivi des engagements, indicateurs quantitatifs, affectation de la taxe d'apprentissage, faits marquants, principales actions de maintien dans l'emploi, déploiement de l'accord).

La commission nationale de suivi de l'accord peut également être réunie à l'occasion d'une réunion exceptionnelle à l'initiative de la Direction en cas de modification importante des perspectives d'emploi du groupe.

Article 20.2 : La déclinaison de l'accord au sein des établissements

Le présent accord devra être décliné localement au sein de chaque entreprise/établissement du groupe d'ici fin 2024 avec une première réunion d'échanges avant le 30 juin 2024. Au cours de cette première réunion, une présentation détaillée du présent accord sera faite.

Ainsi, chaque Direction doit, au regard de son organisation, des spécificités liées à ses activités, de ses effectifs et de ses perspectives d'emploi, déterminer les moyens concrets à mettre en œuvre afin d'atteindre l'objectif de 6% réglementaire et à la réalisation des objectifs du présent accord et à la mise en œuvre effective des mesures qu'il prévoit.

Cela implique l'élaboration d'un plan d'actions concret avec les instances de représentation du personnel compétentes, c'est-à-dire avec le CSE via sa Commission diversité lorsqu'elle existe ou avec sa Commission Emploi-Formation dans le cadre de plusieurs réunions.

Les Organisations syndicales locales doivent formuler des propositions concrètes pour déployer et valoriser la politique Handicap dans chacun des établissements et des sites du groupe. Ces propositions seront présentées en Commission par les représentants du personnel les ayant portées et débattues parmi les membres de cette dernière et avec la Direction.

Ce plan d'actions, élaboré sous l'égide du précédent accord, sera renouvelé, enrichi pour la période du présent accord. Il est soumis pour avis au Comité Social Economique avant fin décembre 2024.

Il devra notamment porter sur :

- Les moyens à mettre en œuvre localement afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de recrutement et de sous-traitance aux secteurs adapté et protégé fixés au niveau Groupe ;
- Les moyens à mettre en œuvre localement pour initier des actions de maintien dans l'emploi ;
- L'appropriation du présent accord et de sa déclinaison locale par les différents acteurs que sont la direction, le management, la fonction ressources humaines, les Référents handicap, les équipes santé...
- L'information des salarié(e)s qui doit à minima se matérialiser par l'organisation d'actions lors de la SEEPH ;
- Les modalités de déploiement au sein de l'établissement des outils de sensibilisation prévus par le présent accord ;
- La prévention d'éventuelles difficultés d'accès et de déplacement au sein de l'établissement ;
- L'identification des membres de l'équipe pluridisciplinaire locale et la mise en œuvre des actions de formation nécessaires.
- Les moyens de communication adaptés à chaque établissement

Cette liste n'est bien entendu pas limitative et toute action de nature à accompagner le déploiement du présent accord peut être intégrée au plan d'actions de l'établissement, qu'elle soit imputable ou non sur le budget de la Mission handicap (ex : chèques CESU...).

Sa mise en œuvre effective fait l'objet d'un suivi annuel par l'instance ayant contribué à son élaboration à la lumière des éléments de suivi des engagements pris au niveau du Groupe qui sont transmis chaque année à la suite de la réunion de la Commission nationale de suivi du présent accord.

Ce plan d'actions pourra être formalisé par le biais d'un accord collectif d'établissement ou d'entreprise pour les sociétés ne disposant de délégués syndicaux qu'à ce niveau ou les sociétés dont l'effectif est inférieur à 1 000 salarié(e)s.

Il est enfin rappelé que le CSE et sa Commission Diversité lorsqu'elle existe ou la Commission Emploi-Formation sont destinataires, au minimum une fois par an, des informations relatives à la situation des salarié(e)s en situation de handicap au sein de l'entreprise ou l'établissement sur lequel le CSE est mis en place. Ces informations sont accompagnées de toute précision utile à leur compréhension.

Article 21 : Dispositions finales

Article 21.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est signé pour une durée de 4 ans. Il prend effet au 1er janvier 2024. A son terme, il cessera de produire tout effet, soit le 31 décembre 2027.

Article 21.2 : 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 du présent 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 21.3 : Révision

Le présent accord peut être révisé selon les modalités définies par le Code du travail pour les accords à durée déterminée.

Article 21.4 : Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera notifié par courrier électronique avec accusé de réception 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 et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) 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 18 décembre 2023 en 2 exemplaires.

Pour la Direction Générale du groupe Orano :

Hélène DERRIEN, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines et de la Communication du groupe Orano :

DocuSigned by:

Hélène DERRIEN

FBAE1CCE7150409...

Pour les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Orano :

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA

DocuSigned by:

J.P. BARA

578B30ECF48646D...

- CFE-CGC représentée par Laurent CHEROUX

DocuSigned by:

Laurent CHEROUX

2A4DA48C2C9F43F...

- CGT représentée par Eric LEMETAIS

DocuSigned by:

Eric LEMETAIS

40D4F5855CDF47D...

- CGT-FO représentée par Cédric NOYER

DocuSigned by:

C. NOYER

4DC1ED78CEBD4B6

Les parties conviennent de recourir à la signature électronique du présent accord via la plateforme DocuSign. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique. Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires. Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et préciser le nombre d'exemplaires originaux.

Annexe 1 : Engagements pris en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Indicateurs groupe	Nouvelles valeurs pour 4 ans
Recrutements de personnes en situation de handicap en CDI	Au moins 56 (soit 14/an)
Recrutements de personnes en situation de handicap en contrat d'alternance ou stage	Au moins 40 (soit 10/an)
Niveau d'intégration en CDD ou en CDI des alternants ou stagiaires en situation de handicap	Au moins 20%
Recrutements de personnes en situation de handicap en CDD ou mission d'intérim	Au moins 60 (soit 15/an)
Chiffre d'affaires réalisé avec les secteurs protégé et adapté et les TIH	3M€/an

Annexe 2 : Questionnaire individuel portant sur le handicap

DONNEES PERSONNELLES CONFIDENTIELLES

Ce questionnaire est **FACULTATIF** et peut n'être que partiellement rempli

NOM

MATRICULE

PRENOM

SERVICE

SOCIETE

*Mettre une croix dans la case correspondante

OUI*

NON*

1 - Bénéficiez-vous d'une reconnaissance de votre situation de handicap par la CDAPH (ou COTOREP)?

2 - Bénéficiez-vous d'une rente incapacité suite à accident du travail ou maladie professionnelle ?

Si oui à quel taux ? %

3 - Bénéficiez-vous d'une pension Sécurité Sociale ?

4 - Bénéficiez-vous d'une pension militaire d'invalidité ?

5 - Etes-vous veuve de guerre ou orphelin de guerre ?

6 - Etes-vous bénéficiaire de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)? :

7 - Etes-vous titulaire de la carte d'invalidité attribuée par la CDAPH ou COTOREP ? :

Merci de joindre à la présente déclaration les justificatifs associés.

Vous pouvez à tout moment solliciter un entretien avec le Référent Handicap ou les professionnels de santé (assistante sociale, médecin du travail ...) pour aborder de manière détaillée votre situation de handicap et définir des solutions adaptées

Ces informations sont strictement réservées au traitement de la situation de handicap par le service RH

DATE

SIGNATURE

Annexe 3 : Liste des accords groupe dans lesquels figurent des mesures spécifiques pour les salarié(e)s en situation de handicap ou en lien avec la situation de handicap d'un proche

Lien de la page Intranet listant les accords collectifs groupe :

[Accords collectifs groupe](#)

- Accord télétravail Groupe socle du 9 novembre 2020
- Accord CET Groupe du 22 juin 2017
- Accord qualité de vie au travail et lutte contre les risques psychosociaux dans le groupe Orano du 21 septembre 2021 (notamment dans son chapitre consacré aux salarié(e)s proches aidants)
- Accord pour le développement de la mobilité interne du groupe Orano du 23 janvier 2023
- Accord pour le développement des compétences, des parcours professionnels et le renforcement de l'attractivité du groupe Orano du 15 septembre 2023 (lien : [Accord Compétences & Attractivité du groupe Orano](#))

Annexe 4: Liste indicative des Référénts handicap/diversité à la date de signature et principales missions

ORANO - DIRECTION EMPLOI - FORMATION - DIVERSITE LISTE DES REFERENTS DIVERSITE ET HANDICAP											
BU	Site	Région	Nom	Prénom	Téléphone	Portable	Mail				
BU MINES (MN) Ségolène GANDRILLON 06.25.19.52.11	Bessines + Orano MED	RP	MAYAKI KABO	Mariama	09 77 43 81 87	07 88 19 38 11	mariama.mayakikabo@orano.group				
	Prisme		ROUX (+ Handicap)	Damien	01 34 96 34 32	06 47 20 01 92	damien.roux@orano.group				
BU MED Gwenaëlle NOURRY	Prisme	RP	NOURRY	Gwenaëlle	01 34 96 94 99	06 24 06 03 69	gwenaelle.nourry@orano.group				
BU Chimie - Enrichissement (CE) Etiane VIGIER 06.07.12.40.31	Malvesi	S	LLOPIS	Julia	04 68 42 55 26	06 31 66 01 85	julia.llopis@orano.group				
	Site du Tricastin	S	KOUTCHERAWY CONSTANS (Handicap)	Christine Anne	04 75 50 55 24 04 75 50 53 09	06 82 63 26 60 06 71 61 95 96	christine.koutcherawyn@orano.group anne.constans@orano.group				
BU Recyclage (RE) Stéphane VALOUR 06 20 47 65 23	Melox	S	MIESCHER ZEHNDER (+ handicap)	Patricia	04 66 90 66 56	-	patricia.miescher_zehnder@orano.group				
	La Hague	O	BONNEMAINS (Handicap)	Melissande	02 33 02 55 41	06 86 07 19 92	melissande.bonnemains@orano.group				
		O	ALVES	Caroline	02 33 02 60 95	06 80 93 69 65	caroline.alves@orano.group				
		O	BERTIN	Anne-Sophie	02 33 02 32 25	06 83 77 84 59	anne-sophie.richardberlin@orano.group				
		O	GIAVARINI (Handicap)	Nathalie	02 33 02 48 10	06 80 93 69 33	nathalie.giavarini@orano.group				
		O	BASTARD	Cinthya	-	06 14 20 85 22	cynthya.bastard@orano.group				
TEMIS	O	CHANTELOUP (Handicap)	Ida	01.34.96.90.24	06 76 48 13 40	ida.chanteloup@orano.group					
BU Démantèlement et Services (DS) Hélène SECALOT	ORANO DS Siège et coordination D&S	RP	BLANCHY (+ Handicap)	Anais	-	06 37 36 36 52	anais.blanchy@orano.group				
	Orano DEM Marcoule	RP	KANDI (+ Handicap)	Karima	01 69 18 4383	-	karima.kandi@orano.group				
		S	IBOT	Delphine	-	-	delphine.ibot@orano.group				
	Orano DEM Prisme - LH - Tricastin	S	CAPY	Leslie	-	06 72 83 59 29	leslie.capy@orano.group				
	DO Parc Nucléaire	RP	BAILLET (+ Handicap)	Chantal	02 47 93 82 53	-	chantal.baillet@orano.group				
	DO Cycle	S	ROMERO	Ghislaine	04 66 79 56 69	-	ghislaine.romero@orano.group				
	DO Cycle Centre/IDF Tihom	RP	GIROLET	Auréli	01 69 18 42 20	06 31 74 97 41	auriel.girolet@orano.group				
	DA Fin de Cycle		COUELLAN RYS	Laurie Marie-Aline	02 33 02 61 80 04 75 50 73 37	07 85 39 33 03 06 81 11 21 12	laurie.couellan1@orano.group marie-aline.rys@orano.group				
DO Cycle La Hague		HEROULT	Manon	-	-	manon.heroult@orano.group					
DO Cycle Tricastin Melox Malvesi		GERICOT	Cinthia	04 75 50 57 73	06 48 37 68 07	cinthia.gericot@orano.group					
BU NPS France CUBAS-LOYAUTE 06 23 14 10 16	NPS Saint Quentin	RP	SOUBIRANT (+ Handicap)	Manon	01 34 48 79 14	-	manon.soubirant@orano.group				
	NPS et LMC SUD EST (Codolet)	S	CALEGARI (+ Handicap)	Julie	06 38 73 03 62	-	julie.calegari@orano.group				
	NPS et LMC NORD OUEST (Valognes) / Référente BU	O	JAUNET (+ Handicap)	Mathilde	02 33 88 80 99	-	mathilde.jaunet@orano.group				
BU Orano Projets (AP) Louis COTONI	INEVO		DEGRANGE	Virginie	-	-	virginie.degrange_ext@orano.group				
	CERIS		GIJOT	Marie-Pascale	-	-	marie-pascale.gijot_ext@orano.group				
	Sud Est - Bagnol s/Ceze	S	BONZI	Séverine	06 15 56 62 87	-	severine.bonzi@orano.group				
	St Quentin en Yvelines	RP	NEUHANS (+ Handicap) LA DUCA	Arlène Valérie	01 34 96 17 22 01 39 48 61 61	-	arlene.neuhans@orano.group valerie_la_duca@orano.group				
Nord Ouest - Equeurdreville	O	BAUDRY (+ Handicap)	Elisa	02 33 02 32 25	-	elisa.baudry@orano.group					
Ile de France Auréli MARFORT - Hélène Guiffard (réf Diversité PAR) - 01 34 96 01 42			Nathalie NEYRET Responsable Diversité 01 34 96 06 97 06 08 21 49 88		Equipe Corporate :		Leslie RIBEYROLS (Mission Handicap) +33 1 34 96 39 08 +33 6 70 38 83 97				
								Anna DONSIO (assistante) 01 34 96 10 06	Politique Achats Diversité : Stephanie FRIELR - +33684075718 / +33134966744		
										Valérie FN Responsable Prévention des RPS/ Direction Santé 06 33 00 00 84	

Annexe 5 : Entreprises du groupe Orano entrant dans le champ d'application de l'accord à sa date de signature

SOCIETES
Orano SA
Orano Support
Orano Mining
Orano Projets
Orano Démantèlement
Orano Recyclage
Orano Chimie-Enrichissement
Orano NPS
LEMARECHAL CELESTIN
Orano MED
Orano DS
TRIHOM
Orano TEMIS
CERIS GROUP
CERIS Ingénierie
Elix
INEVO Group
INEVO Process support
INEVO Technologies
SOVAGIC
LEA
Orano Diagnostic Amiante

Annexe 6 : Dispositifs CRP (Centre de Reclassement Professionnel) et PMSMP (Période de Mission en Situation en Milieu Professionnel)

CRP :

Un stage dans un centre de reclassement permet à la personne d'acquérir de nouvelles compétences lorsqu'elle ne peut plus exercer son ancien métier.

Plus de 200 formations sont proposées par ces centres dans tous les secteurs d'activité. Les CRP sont des centres à solliciter localement pour optimiser la recherche de candidatures.

Les formations proposées sont qualifiantes et de longue durée (10 à 30 mois) :

- La CDAPH oriente sur un centre déterminé compte tenu de la formation envisagée ;
- Certains centres disposent d'un internat permettant au stagiaire éloigné de son domicile d'être hébergé sur place.

La formation est rémunérée selon le statut de la personne :

- Par l'Etat, la région, ou dans le cadre de l'allocation de formation reclassement pour un travailleur handicapé demandeur d'emploi ;
- Par la CPAM si le stage fait suite à une maladie, invalidité ou un accident du travail (indemnités journalières, pension d'invalidité ou rente accident du travail, complément de salaire).

Dans certaines limites, la rémunération est cumulable avec les pensions et rentes versées par la Sécurité sociale, l'allocation compensatrice et l'allocation adulte handicapé.

PMSMP :

Les bénéficiaires

S'inscrivant dans une démarche préventive (bénéficiaire salarié(e) en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle) et proactive (bénéficiaire privé d'emploi, inscrit ou non auprès de Pôle emploi), les périodes de mise en situation en milieu professionnel s'adressent à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, notamment les personnes en situation de handicap.

Les prescripteurs

Des prescripteurs de plein droit, expressément désignés par la loi :

- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- les Cap emploi ;
- les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Objet et modalités d'une PMSMP

Toute PMSMP a un objet et un seul, obligatoirement l'un des trois fixés par la loi :

- soit découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- soit confirmer un projet professionnel ;
- soit initier une démarche de recrutement.

Les objectifs opérationnels de la période sont définis par la convention de mise en situation.

Les PMSMP permettent de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

Elle ne peut en aucun cas être mise en œuvre pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, ni pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, ni pour occuper un emploi saisonnier, ni pour remplacer un(e) salarié(e) absent(e).

Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date).

Pendant la PMSMP, le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle. Il conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement. S'il/elle est salarié(e), il retrouve son poste de travail à l'issue de la période. Les PMSMP doivent servir utilement les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires.

Annexe 7 : Article L5212-13 du Code du travail

*(Version en vigueur depuis le 01 janvier 2017)
Modifié par LOI n°2016-1321 du 7 octobre 2016 - art. 107 (V)*

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.