

A photograph of a woman and a man in a professional industrial setting. The woman, on the left, is wearing a red cap and a white lab coat. The man, on the right, is wearing a white hard hat and a white lab coat. They are both looking intently at a piece of industrial machinery. The image is framed by several overlapping yellow circular lines. The text is overlaid on the bottom half of the image.

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



orano



Édito

L'ambition d'Orano est d'installer durablement les conditions d'une véritable mixité professionnelle dans tous ses métiers et à tous niveaux de responsabilité. Elle repose sur la conviction que la mixité est un atout majeur dans la vie du groupe et pour son développement. Elle implique nécessairement un effort continu et déterminé dans l'évolution de nos pratiques et de nos comportements.

Cette ambition s'est accompagnée de plusieurs accords successifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour la première fois, le 18 avril 2019, un accord applicable à l'ensemble des sociétés du groupe a été signé entre la Direction générale et l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Conclu pour une durée de 4 ans, de 2019 à 2022, cet accord vise à renforcer les politiques de mixité et d'équité professionnelle à travers des mesures concrètes autour de 6 champs d'action essentiels :

- La mixité professionnelle ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- L'accès des femmes aux postes à responsabilités ;
- La parentalité, intégrée au quotidien dans la vie professionnelle ;
- L'amélioration des conditions de travail et la recherche d'une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- Les actions de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Sur la base des objectifs volontaristes fixés par l'accord, et pour mieux tenir compte des spécificités locales, des plans d'actions seront définis d'ici la fin de l'année, au niveau des établissements, en liaison avec les représentants du personnel. La mise en œuvre de l'accord fera l'objet de suivis annuels tant au niveau national qu'au niveau des établissements.

La lutte contre les stéréotypes, l'ouverture à la diversité et la valorisation des différences passent par une attention quotidienne de chacun des acteurs de l'entreprise. C'est pourquoi, pour nous permettre de progresser durablement en matière de parité et de mixité professionnelle, l'ensemble des orientations fixées par l'accord devra aussi s'accompagner d'un état d'esprit et d'une conviction partagés par tous.

Par avance, je remercie chacun, manager ou collaborateur, pour son implication sur les enjeux et objectifs présentés dans les pages qui suivent.





Sommaire

- 6 | Favoriser** la mixité des recrutements et mobilités
- 8 | Garantir** une évolution professionnelle
- 10 | Garantir** une rémunération et une évolution de carrière
- 13 | Garantir** un égal accès à la formation
- 14 | Concilier** vie professionnelle, vie personnelle et parentalité
- 16 | Sensibiliser** et communiquer
- 18 | Déployer** l'accord

Cette brochure synthétique ne peut se substituer aux textes et aux dispositifs prévus dans l'accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui seul fait foi.



Favoriser la mixité des recrutements et mobilités

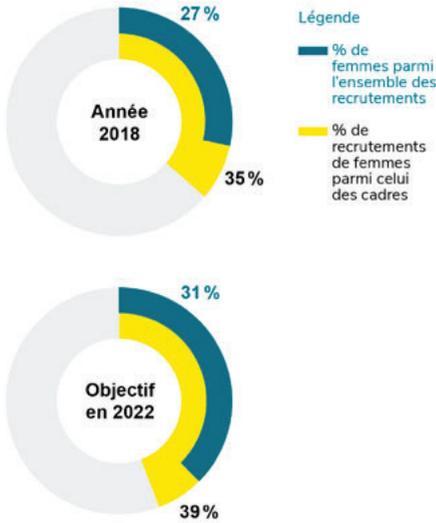


La sélection des candidats se fait uniquement sur la base de critères objectifs tels que la compétence, l'expérience professionnelle, le diplôme... et doit permettre l'accès des femmes au travail posté et aux métiers technologiques et industriels (y compris dans le cadre d'un régime continu ou semi-continu).

En outre, Orano s'engage à promouvoir, notamment auprès des femmes, les métiers de l'industrie à travers des actions de promotion sur les salons et les forums.

Le saviez-vous ?

« Seulement 19% de femmes travaillent dans l'industrie (Onisep, 2018). »



Mobilité

Pour chaque poste à pourvoir en mobilité interne, une candidature féminine et une candidature masculine sont à minima présentées.

Des dispositifs* d'accompagnement à la mobilité géographique aident le conjoint du salarié concerné par une mobilité géographique.

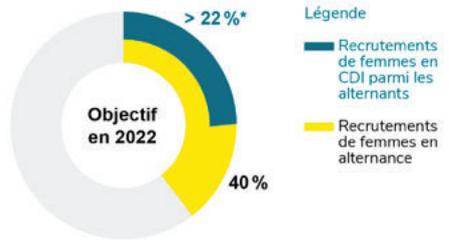


* Voir détails dans l'accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Stages, contrats d'apprentissage et de professionnalisation

L'intégration des jeunes est l'un des leviers essentiels pour le transfert des compétences et le développement futur du groupe.

Orano veille à ce que la part des femmes recrutées en CDI, parmi les alternants, soit supérieure à la part des femmes dans l'effectif du groupe.



* Objectif minimum sur le total des recrutements

Accès aux métiers technologiques

L'objectif du groupe est de faire progresser d'au moins 2 points le taux de féminisation des principaux métiers technologiques.

L'aménagement des installations doit permettre un égal accès au travail tant féminin que masculin, par la qualité des équipements, des spécifications et du choix des vêtements et équipements de travail.



Garantir une évolution professionnelle



Le saviez-vous ?

«Il n'y a aucune femme PDG dans les entreprises du CAC 40 (2019).»

Temps partiel

Au cours de sa carrière, un salarié doit pouvoir modifier son rythme de travail, sans que cela nuise à son évolution professionnelle. Le temps partiel peut être demandé auprès des Ressources Humaines et de son manager, qui étudieront ensemble l'adaptation de la charge de travail et des missions. À l'issue de son temps partiel, le salarié reprend automatiquement son temps plein. Le temps partiel ne doit pas impacter les augmentations individuelles.

Accès des femmes aux postes à responsabilités

- **Évolution de la population féminine**
Orano veille à faire évoluer la population féminine, comme l'ensemble de ses collaborateurs, par le biais de différents parcours. À cet égard, il est convenu que le taux de promotion des femmes chaque année sera au moins équivalent à celui des hommes et que le pourcentage de femmes

promues cadres ou agents de maîtrise soit au moins équivalent au pourcentage de femmes dans la population éligible.

• **Postes de management et d'expertise**

Revue de personnel, parcours de formation dédiés, programmes de formation talents... sont autant d'actions de développement pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

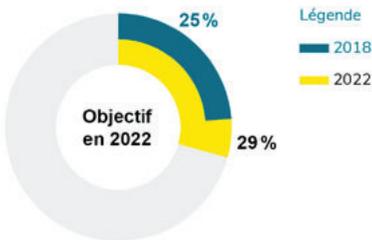
• **Postes de Comité de Direction**

Un accompagnement dédié est prévu pour les femmes talents :

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

Nouveauté

Orano s'engage à avoir au moins 20 % de femmes parmi ses experts d'ici 2022.



▲ Part des femmes dans les Comités de Direction

Le saviez-vous ?

«Orano compte 47% de femmes dans ses organes de gouvernance (conseils d'administration).»



Instances représentatives du personnel

L'égalité professionnelle passe aussi par la présence renforcée des femmes dans les instances représentatives du personnel, notamment lors de l'établissement des listes électorales.

Parcours professionnel et parentalité

Les salariées rentrant de congé maternité, d'adoption ou parental ne doivent pas être pénalisées dans leur évolution professionnelle. À leur retour de congé de maternité ou d'adoption, elles retrouvent leur poste précédent ou un poste similaire.

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

Nouveauté

La première année du congé parental d'éducation est prise en compte en totalité dans l'appréciation de l'ancienneté.



Garantir une rémunération et une évolution de carrière



Rémunération au recrutement

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

Évolution en cours de carrière

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

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



Nouveauté

Maintien des éléments variables de rémunération durant la grossesse.

Si, pour une raison médicale, une adaptation de poste est nécessaire, les règles suivantes s'appliquent :

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

Le saviez-vous ?

«La pension de retraite moyenne des femmes est inférieure de 39% à celle des hommes (DREES, résultats 2016).»

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

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

- Soit la moyenne des augmentations individuelles correspondant, au sein de son établissement, à son métier et à sa catégorie professionnelle ;
- Soit la moyenne des augmentations individuelles perçues au cours des 3 dernières années, précédant la prise du congé de maternité.

Nouveauté

Afin de limiter les incidences du congé parental d'éducation sur le niveau de retraite des salariés et d'en faciliter la mise en œuvre, les cotisations servant à financer le régime d'assurance vieillesse et les régimes d'assurances complémentaires, peuvent sur demande du salarié, continuer à être versées par l'employeur et le salarié, selon la répartition en vigueur sur la base d'un temps plein ; cette possibilité est valable un an renouvelable.

Dans ce cas de figure, l'employeur prend en charge, pour une durée de 6 mois suivant le début dudit congé, la part salariale desdites cotisations.

* Voir détails dans l'accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Nouveauté

Pendant la durée de l'accord, un budget annuel de 0,05 % est alloué pour compenser les écarts de rémunération non justifiés entre hommes et femmes ayant un profil équivalent.

Ce budget sur les 4 ans de l'accord doit permettre de résorber l'ensemble des écarts de rémunération injustifiés, à responsabilités équivalentes, identifiés lors du diagnostic APEC réalisé mi-2018.

Le saviez-vous ?

«L'écart des salaires, entre les femmes et les hommes, à travail égal et à compétence égale, est de 9% (Source INSEE). Au niveau d'Orano, cet écart est de 1% pour la population cadres et de 2,7% pour la population non cadres.»

Mise en place de mesures correctives

Les écarts de salaire identifiés donnent lieu au versement d'une augmentation individuelle de réajustement unique. Par exception, l'augmentation individuelle peut être versée sur 2 années consécutives maximum. Dans tous les cas, son application est rétroactive au 1^{er} janvier de l'année considérée en cours.

Le groupe accorde une attention particulière à la classification des femmes et des hommes à profil identique, notamment lors de la mise en place du nouveau système de classification de la métallurgie.



Garantir un égal accès à la formation



L'accès à la formation est un levier majeur pour prévenir ou corriger les inégalités et promouvoir ainsi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Égalité d'accès à la formation et développement des compétences

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

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

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

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

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

Ainsi, toute convocation à une formation doit respecter un délai de prévenance de 2 semaines minimum.



Concilier vie professionnelle, vie personnelle et parentalité

Orano encourage les entreprises du groupe à prendre toutes les initiatives permettant de faciliter un exercice équilibré de la parentalité.

Adaptation des postes en cas de maternité

Dès la déclaration de grossesse, en cas de besoin le poste de travail peut être aménagé, avec le concours d'un ergonome.

Nouveauté

Si nécessaire, une affectation temporaire dans un autre emploi, avec maintien de la rémunération du poste antérieur peut être envisagée.





Possibilité de recours au travail ponctuel à distance en cas de maternité

Nouveauté

Cette possibilité est ouverte dès la déclaration de grossesse à concurrence d'1 jour hebdomadaire jusqu'à 4 mois de grossesse, puis 2 jours au-delà ; elle est cumulable avec le télétravail contractualisé, mais dans une limite de 2 jours hebdomadaires.

Deux filiales du groupe disposent d'un temps partiel annualisé vacances scolaires. Notre accord précise les principes de ce temps partiel particulier, plafonné à 90 % en renvoyant aux négociations entreprises pour sa mise en place.

Le saviez-vous ?

«12%, c'est le pourcentage de pères qui ont pris au moins 1 mois de congé parental (INSEE, 2013).»

Congé paternité ou d'accueil à l'enfant

Les managers doivent faciliter la prise effective des congés paternité ou d'accueil. Le salarié dont la conjointe est enceinte pourra, si les circonstances médicales l'exigent, demander un aménagement de ses horaires de travail afin de pouvoir être présent auprès de la future maman.

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

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

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

Nouveauté

Orano accorde 4 jours de congés rémunérés supplémentaires au 2^{ème} parent, qu'il doit nécessairement accoler au congé paternité ou d'accueil à l'enfant, qui est légalement de 11 jours et 18 jours pour des naissances multiples.



Sensibiliser et communiquer

Le saviez-vous ?

«**En France, en 2016, la productivité était 16% plus importante dans les équipes de travail mixte.**»



Vous trouverez l'ensemble des objectifs et indicateurs concernant l'accord 2019/2022 dans le document *Mixiplus* figurant dans l'intranet, onglet *Ressources Humaines et diversité/complémentarité Femmes-Hommes*

Nouveauté

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

- Sensibilisation des nouveaux arrivants ;
- Actions de communication ciblées ;
- Mise en place d'un e-learning ;
- Sensibilisation des salariés sur leurs éventuels biais inconscients ;
- Présentation de l'accord à l'ensemble des Comités de direction du groupe.

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

L'ensemble des salariés du groupe sont incités à contribuer, à prévenir, à identifier les situations de discrimination, de harcèlement sexuel, de comportement et d'agissement sexiste et à réagir face au sexisme ordinaire.

Le saviez-vous ?

«20% des femmes sont victimes d'harcèlement sexuel sur leur lieu de travail et seulement 25% le déclarent à leur employeur (Enquête Défenseur des Droits 2014).»

Dispositif d'alerte

Afin d'alerter sur une situation de discrimination, d'harcèlement ou de comportement sexiste en tant que victime ou témoin, les salariés peuvent s'adresser, en toute confidentialité, aux managers, aux Ressources Humaines, à la médecine du travail et aux représentants du personnel. En fonction des situations remontées, une enquête pourra être diligentée.

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

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



Un dispositif de prévention est mis en place :

- Affichage sur l'intranet des dispositions légales en la matière ainsi que des interlocuteurs internes et externes d'Orano ;
- Formation des acteurs de la prévention en entreprise aux risques psycho-sociaux ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel.

Nouveauté

Identification et désignation au sein de chaque établissement d'un référent de prévention en ce domaine, tant au niveau de l'employeur que du CSE et affichage de leurs noms et coordonnées (panneaux réglementaires et intranet du groupe). Ces référents sont chargés d'orienter et d'informer les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes. Ils bénéficieront d'une formation commune d'1 jour.

Nouveauté

Une plateforme externalisée d'alerte éthique, déployée courant avril 2019, permet aussi aux salariés de faire part de leur signalement, de façon centralisée et anonyme s'ils le souhaitent. Celle-ci est complémentaire aux autres voies de signalement dans ce domaine www.OranoEthic.signalement.net.



Déployer l'accord



Au niveau national

A fin d'avoir une vision globale de la progression attendue, une Commission nationale de suivi de l'accord a été créée. Elle est composée de 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale signataires de l'accord et de représentants de la Direction.

Elle a vocation à :

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

Au sein des établissements du groupe

L'accord se décline localement au niveau de chaque établissement du groupe. Ces plans d'actions sont établis conjointement avec les représentants du personnel lors de réunions dédiées de la Commission égalité professionnelle ou diversité du CSE ou à défaut avec ce dernier. Ils doivent être finalisés avant fin 2019.

Nouveauté

Chaque Direction doit établir, conjointement avec les représentants du personnel, un plan d'actions mis en œuvre localement, accompagné des moyens associés, ainsi que des outils de sensibilisation et de formation, pour atteindre les objectifs de l'accord.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du groupe Orano 2019-2022

Entre

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

D'une part,

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

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA
- CFE-CGC représentée par Cyrille VINCENT
- CGT représentée par Pierre Emmanuel JOLY
- FO représentée par Cédric NOYER
- UNSA/SPAEN représentée par Kaddour MISSERGHINI

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

Il est ainsi convenu ce qui suit.

Fait à Courbevoie, le 18 avril 2019 en 7 exemplaires.

Pour la Direction du Groupe :



Philippe Knoche, en sa qualité de Directeur Général du Groupe

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

- CFDT représentée par Jean Pierre BARA
- CFE-CGC représentée par Cyrille VINCENT
- CGT représentée par Pierre Emmanuel JOLY
- FO représentée par Cédric NOYER
- UNSA/SPAEN représentée par Kaddour MISSERGHINI



Accord groupe Orano 2019/2022

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

Vous pouvez aussi consulter l'intranet groupe
Mon quotidien/Mon parcours RH diversité/
complémentarité Femmes-Hommes.

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

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

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

