



**Accord groupe Orano
en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap
2021-2023**

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 |
| - UNSA/SPAEN | représentée par | Kaddour MISSERGHINI |

D'autre part,

SOMMAIRE

1. DISPOSITIONS GENERALES	5
1.1 Champ d'application.....	5
1.2 Salarié(e)s concerné(e)s.....	5
2. LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE HANDICAP D'ORANO	6
2.1 La Direction Stratégie Sociale, Relations Ecoles & Diversité	6
2.2 Le/La Responsable de la Mission handicap	6
2.3 Les référents handicap des établissements.....	6
2.4 Le référent handicap des CSP Emploi-Formation	8
2.5 Le référent handicap de la Direction des achats (« Supply Chain »)	8
2.6 Les tuteurs de salariés en situation de handicap	8
2.7 Les ambassadeurs handicap	9
3. LE PLAN DE RECRUTEMENT.....	9
3.1 Le recrutement direct et son organisation	9
3.1.1 L'objectif d'amélioration du taux d'emploi	9
3.1.2 Cibler le recours aux entreprises de travail temporaire	10
3.2 La promotion des stages	11
3.2.1 Les stages d'étudiants en situation de handicap	11
3.2.2 Les stages de reconversion professionnelle.....	11
3.3 Outils et modalités d'accompagnement	12
3.3.1 Accompagnement des acteurs internes du recrutement.....	12
3.3.2 Moyens liés à l'identification des candidatures	12
3.3.3 Suivi des alternants	13
4. LES MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE	13
4.1 L'accessibilité et l'adaptation du poste de travail	13
4.2 Le processus d'accueil et d'intégration à l'embauche.....	13
4.3 Processus d'intégration en cas de mobilité interne	14
4.4 L'intégration au collectif de travail	14
5. LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	15
5.1 Les objectifs.....	15
5.2 Les acteurs du maintien dans l'emploi.....	15
5.3 Les outils du maintien dans l'emploi	16
5.4 Le suivi de la mise en œuvre des mesures de maintien dans l'emploi	18
5.5 La prise en compte du handicap dans les projets d'évolution de l'organisation	18
5.6 Suivi spécifique des salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents	19
6. PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	19
6.1 Mise en œuvre du Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA)	19
6.2 Mise en place d'un référent applicatif pour l'accessibilité visuelle	20
6.3 Partenariats externes	20
7. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET AIDES ASSOCIEES.....	20
7.1 Les mesures facilitant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	21
7.2 L'aide au logement et au transport.....	21
7.3 Télétravail.....	24
7.4 Mesures d'accompagnement des salariés aidants	24
7.5 Mesures spécifiques relatives au Compte Epargne Temps	24
8. LES MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....	24
8.1 La formation professionnelle des salariés en situation de handicap	24

8.2	L'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap	25
8.2.1	Principe de non-discrimination.....	25
8.2.2	Entretiens de performance et de développement professionnel	25
8.2.3	Accompagnement à la mobilité	26
8.3	La taxe d'apprentissage	26
9.	INFORMATION ET SENSIBILISATION DES SALARIE(E)S DU GROUPE	27
9.1	Sensibilisation interne : pour une bonne appropriation des enjeux et l'intégration de la politique handicap dans les différents processus de l'entreprise	27
9.2	Formation des principaux acteurs	28
9.3	Mise en place d'une adresse e-mail générique en cas de question.....	28
9.4	Une rubrique dédiée dans l'Intranet.....	29
10.	S'ASSURER DE LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DES SOCIETES EXTERIEURES INTERVENANTES ET DEVELOPPER LES RELATIONS AVEC LES ETABLISSEMENTS ET ENTREPRISES DES SECTEURS PROTEGE ET ADAPTE AINSI QUE LES TIH (TRAVAILLEURS INDEPENDANTS HANDICAPES)	29
11.	LE SUIVI DE LA POLITIQUE HANDICAP D'ORANO	30
11.1	Le suivi de l'accord au niveau national	30
11.2	La déclinaison de l'accord au sein des établissements.....	31
11.3	Principe de consolidation nationale et budget prévisionnel.....	32
11.3.1	La procédure d'agrément.....	32
11.3.2	Indicateurs de suivi	33
12.	DISPOSITIONS FINALES	34
12.1	Entrée en vigueur et durée de l'accord	34
12.2	Clause de rendez-vous	34
12.3	Révision	34
12.4	Publicité et dépôt de l'accord	34
Annexe 1 : Engagements pris en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap		37
Annexe 2 : Dispositif CRP (Centre de Reclassement Professionnel)		38
Annexe 3 : Dispositif PMSMP (Période de Mission en Situation en Milieu Professionnel)		39
Annexe 4 : Rôle de chacun des membres de l'équipe pluridisciplinaire		40
Annexe 5 : Questionnaire individuel portant sur le handicap		42
Annexe 6 : Liste des accords groupe dans lesquels figurent des mesures spécifiques pour les salariés en situation de handicap ou en lien avec la situation de handicap d'un proche		43
Annexe 7 : Liste indicative des sociétés DOETH couverts par le présent accord à la date de signature.....		44
Annexe 8 : Liste indicative des référents handicap/diversité à la date de signature et principales missions		45
Annexe 9 : Missions confiées au référent handicap		46
Annexe 10 : Budget prévisionnel 2021.....		47
Annexe 11 : Entreprises du groupe Orano entrant dans le champ d'application de l'accord à sa date de signature.....		48

Préambule

Depuis plus de 10 ans, 5 accords successifs ont permis de structurer une politique handicap au sein du groupe à travers des objectifs et mesures négociés dont le dernier a été signé à l'unanimité des organisations syndicales en date du 14 mai 2018.

Cet accord est arrivé à échéance au 31 décembre 2020.

Ces accords successifs ont permis d'une part de faire progresser le taux d'emploi global des personnes en situation de handicap au sein 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 mutualisé.

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 2020 s'élevait aux alentours de 5,30%. Les parties conviennent que l'objectif du présent accord est de parvenir à son terme au taux légal de 6%.

Également, conformément à l'engagement pris dans l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 25 avril 2017, une enquête auprès de l'ensemble des salariés en situation de handicap du Groupe a permis d'enrichir la discussion et d'adapter les dispositions de l'accord au regard de l'évolution de leur ressentis entre 2018, année de réalisation de la première enquête et 2020, échéance du précédent accord.

De plus, compte tenu de la pyramide des âges observée au sein d'Orano, un grand nombre de départs à la retraite de salarié(e)s en situation de handicap est anticipé pour les années à venir. En effet, à fin 2020, le pourcentage de salariés en situation de handicap dans le groupe âgé(e)s de 57 ans et plus sera légèrement supérieur à celui de fin 2019, soit de l'ordre de 27%. Cette situation pourrait, dans les années à venir, impacter défavorablement le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein d'Orano. A travers ce constat, les parties entendent maintenir les mesures en faveur des recrutements externes et souhaitent rappeler qu'au regard de l'âge moyen des salariés en situation de handicap, les mesures de maintien dans l'emploi et les aménagements de postes sont des axes majeurs du présent accord.

Les parties entendent mettre la politique de développement de l'emploi et de l'alternance établie conformément à l'accord compétences et parcours professionnels du 30 avril 2020 pour la période allant jusqu'à 2022 à profit de la politique handicap du Groupe et renforcer les actions en faveur du recrutement de travailleurs handicapés.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, les parties entendent par le présent accord définir des objectifs chiffrés en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que des mesures et actions concrètes visant à renforcer et développer :

- Le recrutement de travailleurs en situation de handicap ;
- L'insertion professionnelle et l'intégration au sein du collectif de travail ;
- Le maintien dans l'emploi et les mesures d'accompagnement associées ;

- La formation et le développement professionnels ;
- La sensibilisation des managers et salarié(e)s ;
- Le développement des achats auprès du Secteur Protégé et Adapté et des TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés).

Enfin, Orano examinera les actions à mettre en œuvre en vue de l'obtention du nouveau label handi-accueillant, inscrit dans la loi PACTE, qui vise à reconnaître les organisations proactives en matière de politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1 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 et telles que mentionnées en annexe 11.

Si des modifications importantes intervenaient dans le périmètre du groupe Orano, des ajustements seraient faits au présent texte pour en tenir compte. Le cas échéant, ces ajustements seraient traités par voie d'avenant à l'accord de groupe Orano et soumis à la DIRECCTE compétente pour agrément.

1.2 Salarié(e)s concerné(e)s

Le présent accord s'applique aux salarié(e)s des sociétés entrant dans son champ d'application (annexe 11).

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des salarié(e)s en situation de handicap.

- Plus particulièrement, les salarié(e)s bénéficiaires des mesures qui y sont définies sont ceux visé(e)s par les dispositions de l'article L 5212-13 du Code du travail 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,
- 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,
- 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,
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- 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,
- 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,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

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.

2.1 La Direction Stratégie Sociale, Relations Ecoles & Diversité

La Direction Stratégie Sociale, Relations Ecoles & Diversité est en charge de la politique handicap du Groupe. Elle définit, pilote, anime et contrôle sa mise en œuvre.

2.2 Le/La Responsable de la Mission handicap

En étroite collaboration avec la Direction Stratégie Sociale, Relations Ecoles & Diversité, le/la responsable de la Mission handicap définit, impulse, et anime la politique handicap.

Il/Elle assure la veille réglementaire.

Il/Elle garantit le respect des engagements pris dans le cadre de l'accord et veille à sa bonne application.

Il/Elle s'assure du respect des conventions signées ou partenariats convenus (ministères, associations...).

Il/elle coordonne et anime par ailleurs le réseau des référents handicap, notamment en partageant les bonnes pratiques, en informant sur les évolutions législatives, réglementaires, contractuelles ou conventionnelles, en précisant les modalités d'application et en arbitrant le cas échéant.

Enfin, pour la réalisation de sa mission, il/elle peut s'appuyer sur le support d'organismes de conseil technique (par exemple, Handsowhat, le Club Entreprises et Handicap 92, l'Agefiph au titre du réseau des référents handicap).

2.3 Les référents handicap des établissements

La réalisation concrète des objectifs de l'accord relève essentiellement de la responsabilité des établissements.

Ainsi, l'animation et la coordination des actions locales au sein du groupe Orano s'appuient sur un réseau d'interlocuteurs locaux identifiés : les référents handicap.

A la date de signature de l'accord, des référents handicap ont d'ores et déjà été mis en place sur les établissements du Groupe.

Il est convenu qu'en cas de remplacement, tout salarié peut porter sa candidature à la mission de référent handicap à la suite d'une communication spécifique sur le sujet.

La motivation individuelle, l'intérêt de la personne pour le sujet, et une réelle volonté de s'investir dans le projet pour réussir sont des critères déterminants dans le choix du nouveau référent handicap.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où un second référent handicap serait mis en place au sein d'un établissement, il est précisé que l'ensemble des salarié(e)s pourraient porter leur candidature.

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

C'est un acteur clé de la politique handicap, notamment sur les questions relatives à l'accessibilité, la sensibilisation des acteurs ou encore au maintien dans l'emploi. Il accompagne ainsi tant le collectif de travail et notamment la ligne managériale à tous ses niveaux que les individus sur l'ensemble des thématiques abordées dans le présent accord, en lien avec la Mission handicap du Groupe.

La Mission handicap soutient les référents handicap afin qu'ils puissent consacrer le temps nécessaire à leur fonction.

Le référent handicap peut, le cas échéant, bénéficier du support d'un(e) salarié(e) en contrat d'alternance, si possible en situation de handicap, pour l'accompagner dans la réalisation de ses missions.

En tout état de cause, les missions associées au rôle de référent handicap font partie intégrante du poste occupé par les salariés référents handicap et sont explicitement citées dans sa définition de fonction.

Dans ce cadre, les objectifs qui sont fixés aux intéressés doivent intégrer ces missions. 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 autre salarié pouvant être un alternant, etc.).

En tout état de cause, ils bénéficient notamment d'une formation spécifique.

A toutes fins utiles, la liste nominative des référents handicap connue à date ainsi que les principales missions qui leur sont confiées figurent respectivement en annexe 8 et 9 du présent accord.

Cette liste sera mise à jour régulièrement dans l'Intranet Groupe.

2.4 Le référent handicap des CSP Emploi-Formation

Pour assurer le succès de la mise en œuvre de la politique recrutement des salariés en situation de handicap, un référent handicap est désigné au sein de chacun des 3 CSP emploi formation.

Avec le support des référents handicap des établissements, il est en charge du pilotage de la politique handicap du Groupe sur son périmètre dans ses missions de recrutement.

Il s'assure de fédérer les équipes CSP autour des objectifs de recrutement définis au présent accord.

Il s'appuie sur les équipes pluridisciplinaires pour s'assurer des conditions de bonne intégration des salariés nouvellement embauchés et reconnus travailleurs handicapés.

2.5 Le référent handicap de la Direction des achats (« Supply Chain »)

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 handicap est désigné au sein de la Direction Supply Chain. Avec le support de la Mission handicap, il est en charge du pilotage de la politique handicap du Groupe au sein de sa Direction.

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. Cette sélection est réalisée en prenant en compte les aspects humains et sociaux.

2.6 Les tuteurs de salariés en situation de handicap

En fonction des besoins des salarié(e)s en situation de handicap, un tuteur pourra être mis en place afin d'orienter, d'accompagner et de conseiller le/la salarié(e) concerné(e), en complément du support apporté par le manager.

Le tuteur est nécessairement un(e) salarié(e) volontaire, appartenant à la même unité de travail que le/la salarié(e) en situation de handicap. Il/Elle peut être le manager de l'intéressé(e).

Les salarié(e)s qui souhaitent s'engager dans la démarche de tutorat ou d'accompagnement individualisé de personnes en situation de handicap bénéficient d'une formation spécifique.

Ils/Elles bénéficient par ailleurs d'un entretien avec leur manager afin de définir les moyens nécessaires leur permettant d'assurer leur mission en adéquation avec leur charge de travail. De plus, le point sera abordé et formalisé lors de l'entretien annuel du /de la salarié(e) tuteur.

2.7 Les ambassadeurs handicap

Les parties souhaitent par ailleurs officialiser et valoriser la contribution de salarié(e)s volontaires qui du fait de leur situation personnelle, de leur(s) engagement(s) associatif(s) éventuel(s) ou encore de leur simple intérêt pour la thématique du handicap jouent un rôle dans la promotion et la mise en œuvre de la politique handicap d'Orano.

A cet effet, 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. Elle communiquera également sur ce rôle auprès de tous les salariés à l'occasion de la SEEPH.

En tout état de cause, les référents handicap sont encouragés à identifier ces salarié(e)s au sein de leurs établissements et à les inviter à jouer, sur la base du volontariat, un rôle d'ambassadeurs/drices du handicap au sein d'Orano à l'occasion de la mise en place d'actions de sensibilisation, notamment lors de la « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap » (SEEPH).

Le rôle des ambassadeurs/drices 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 référent handicap et les tuteurs le cas échéant.

Enfin, il peut être amené à accompagner la mission handicap au cours de sensibilisations réalisées en externe notamment en milieu éducatif.

3. LE PLAN DE RECRUTEMENT

3.1 Le recrutement direct et son organisation

3.1.1 L'objectif d'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.

Les équipes en charge du recrutement, principalement les CSP ont rôle majeur dans l'intégration des personnes éloignées de l'emploi et notamment les personnes en situation de handicap.

Les objectifs de recrutement précisés ci-après ont été définis d'une part en fonction des perspectives de recrutement du Groupe telles qu'anticipées à date, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif, et d'autre part en tenant compte du niveau de qualification des demandeurs d'emploi en situation de handicap sur les bassins d'emploi dans lesquels le Groupe est implanté.

Plus précisément, il est entendu que si le contexte économique de notre secteur d'activité venait à évoluer, la nouvelle situation serait examinée par les parties au présent accord afin de déterminer les suites à donner aux objectifs fixés ci-après.

Contrats de travail à durée indéterminée (CDI)

Pour la période d'application du présent accord (2021-2023), le Groupe s'engage à recruter au moins **40 salariés en situation de handicap en CDI**, soit 13 par an en moyenne, et à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'atteinte a minima de cet objectif.

Contrats d'alternance

Dans le cadre de sa politique Ressources Humaines, Orano souhaite positionner l'alternance comme l'un des vecteurs majeurs du renouvellement des compétences au sein du Groupe et prévoit ainsi l'accueil de 5% d'alternants au sein de l'ensemble de ses effectifs jusqu'en 2022, notamment dans ses métiers industriels et de production, mais également au sein des fonctions support.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à recruter au moins **30 alternants** 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 les CSP dans le gréement des promotions de Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) notamment dans les métiers de radioprotection et de conducteur d'installation. En effet, ces formations permettent à des demandeurs d'emploi, non diplômés d'acquérir une formation professionnelle de niveau Bac.

En complément de cet engagement, le Groupe s'engage de plus à recruter au moins 20% des alternants en situation de handicap ayant obtenu leur diplôme en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) sur la période d'application du présent accord.

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

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 30 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 10 par an.

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

3.1.2 Cibler le recours aux entreprises de travail temporaire

Le groupe Orano travaille de façon privilégiée avec les entreprises de travail temporaire (ETT) qui ont une démarche volontariste sur le handicap et la diversité des profils.

Les accords-cadres signés entre les ETT et le Groupe intègrent un engagement relatif à la mise à disposition d'intérimaires en situation de handicap.

D'autre part, dans le cadre de ces accords-cadres, les ETT peuvent identifier des candidatures de personnes en situation de handicap, au regard des postes disponibles. Pour ce faire chaque ETT concernée, identifie au sein de ses équipes, un référent spécifique pour chacun des Centres de Services Partagés Emploi-Formation (CSP Emploi-Formation).

Le partenariat ainsi développé avec les entreprises de travail temporaire permet par l'intégration d'intérimaires en situation de handicap de renforcer la sensibilisation du collectif de travail.

3.2 La promotion des stages

Afin de favoriser l'insertion professionnelle future des personnes en situation de handicap, le groupe Orano développe l'accueil de stagiaires en situation de handicap, et ce en collaboration avec ses partenaires externes. L'accueil de ces stagiaires permet également de sensibiliser les managers et l'entourage professionnel.

Il est précisé qu'à la date de signature de l'accord, les stagiaires sont comptabilisés dans le taux d'emploi global à hauteur de 2% maximum et à la condition que la durée du stage soit de 35 heures minimum.

Si nécessaire, le référent handicap pourra étudier le financement de l'aménagement de poste, en cas de besoin.

Dans ce cadre, les parties au présent accord se fixent pour objectif d'intégrer en stage au moins 30 personnes sur la période d'application de l'accord, soit en moyenne 10 par an.

3.2.1 Les stages d'étudiants en situation de handicap

Le Groupe fait la promotion des stages et autres actions de découverte de l'entreprise auprès des étudiants en situation de handicap de façon à leur permettre d'acquérir des compétences et des savoir-faire dans ses métiers. Ces actions sont réalisées en cohérence avec les actions de promotion de nos métiers auprès du milieu éducatif.

3.2.2 Les stages de reconversion professionnelle

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 2.

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 3.

Plus globalement, les parties au présent accord encouragent le développement de partenariats spécifiques au niveau national et au niveau local.

3.3 Outils et modalités d'accompagnement

3.3.1 Accompagnement des acteurs internes du recrutement

Le groupe Orano a mis en place depuis plusieurs années une formation à destination des chargés de recrutement, afin de les sensibiliser aux spécificités du recrutement de candidats en situation de handicap.

Du fait du renouvellement important des services en charge du recrutement, cette formation sera régulièrement renouvelée.

Par ailleurs, chaque CSP emploi-formation dispose d'un référent handicap en son sein qui a pour objet d'animer la politique de recrutement des personnes en situation de handicap de son périmètre.

Par ailleurs, le référent handicap de chaque établissement est un acteur important dans la mise en place des partenariats externes locaux les plus appropriés pour accompagner son entité dans l'atteinte des objectifs de recrutement. Il est également formé dans les conditions prévues à l'article 9.2 du présent accord.

3.3.2 Moyens liés à l'identification des candidatures

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 (par exemple, Défi RH) ;
- Participation à des forums et évènements spécifiques pour rencontrer les jeunes diplômés et chercheurs d'emploi en situation de handicap (par exemple, l'Open Forum ESSEC-Hanploi.com et les handicafés organisés par la FÉDÉEH -Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap) ;
- Organisation de forums virtuels en ligne.

3.3.3 Suivi des alternants

L'alternance constituant une voie majeure de recrutement pour le Groupe, les alternants en situation de handicap ayant obtenu leur diplôme font l'objet d'un examen prioritaire sur les postes à pourvoir.

A ce titre, les parties prévoient l'organisation annuelle de revues d'alternants diplômés à l'initiative de la Mission handicap Groupe et en collaboration avec les référents handicap et les CSP Emploi-Formation du Groupe.

Enfin, l'accompagnement des alternants peut être renforcé en cas de besoin, notamment par la mise en place d'un tutorat spécifique tenant compte de la situation de l'alternant. Le cas échéant, le tuteur est celui visé à l'article 2.5 du présent accord.

4. LES MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

4.1 L'accessibilité et l'adaptation du poste de travail

Afin d'accueillir le salarié ou le stagiaire dont le handicap implique des besoins spécifiques en termes d'accessibilité, l'équipe pluridisciplinaire visée à l'article 5.2 du présent accord se réunit 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 salariés 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 salariés en situation de handicap bénéficiant du télétravail.

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

4.2 Le processus d'accueil et d'intégration à l'embauche

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.

En complément, un dispositif spécifique d'information est mis en place pour les salarié(e)s en situation de handicap.

Ainsi, ces derniers se voient également remettre :

- Le texte signé du présent accord ;
- Un courrier d'information signé du RRH permettant l'identification des interlocuteurs compétents sur le sujet du handicap au sein de l'établissement.

Enfin, un bilan de l'intégration du nouveau collaborateur est réalisé à l'issue de la période d'essai. Ce bilan est effectué dans le cadre d'un échange entre le salarié(e), le manager et le référent handicap. Une synthèse des échanges est transmise à la Mission handicap.

4.3 Processus d'intégration en cas de mobilité interne

A l'occasion d'une mobilité interne, un courrier d'information est également remis au salarié(e) en situation de handicap par son RRH au sein de son établissement d'accueil afin de lui permettre d'identifier les interlocuteurs compétents au sein de son établissement.

De même, un entretien d'intégration est organisé dans les mêmes conditions que celles de l'article 4.2 à l'issue des 3 premiers mois suivant la prise de poste.

4.4 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 :

- 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.

5. LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

5.1 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.

5.2 Les acteurs du maintien dans l'emploi

Le/La salarié(e) concerné(e) est partie prenante de son maintien dans l'emploi.

Le maintien dans l'emploi fait également appel à des acteurs internes organisés en équipes pluridisciplinaires et des acteurs externes dont les interventions sont alternatives et/ou complémentaires.

Le réseau interne mobilise autour du/de la salarié(e) concerné(e) une équipe pluridisciplinaire :

- 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 qui a le soutien de l'équipe pluridisciplinaire ;
- Le réseau sécurité : animateur(rice)s sécurité ;
- L'ergonome le cas échéant ;
- Le management : manager du salarié concerné ;
- Un membre des ressources humaines ;
- Un membre du CSE (Conseil Social et Economique) désigné par celui-ci. Le CSE aura la capacité de modifier ce membre en fonction des situations abordées.

L'équipe pluridisciplinaire se réunit à l'initiative 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.

De plus, les questions concernant l'accessibilité visuelle peuvent mobiliser l'expertise du référent applicatif dont le rôle est créé à l'article 6.2 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.

A toutes fins utiles, le rôle de chacun des membres de l'équipe pluridisciplinaire est présenté en annexe 4 au présent accord.

5.3 Les outils du maintien dans l'emploi

Les mesures visant à prendre en compte des contraintes liées au handicap sur le poste de travail et ainsi à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être complètes et adaptées, elles comprennent notamment :

- 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 des frais générés par :

- o l'acquisition et/ou le remplacement d'équipements individuels pour tenir compte des restrictions physiques lorsqu'ils sont rendus nécessaires par l'activité professionnelle ;
 - o 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 biais du budget dédié au handicap du Groupe et ne peut se cumuler avec les remboursements éventuellement effectués par la Sécurité Sociale, la Prévoyance, la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), etc.

Toutefois, pour les sociétés dépassant un taux d'emploi de 6%, l'AGEFIPH, qui intervient en financement de 1^{er} niveau, la prise en charge pourra être complétée par le budget de la mission handicap.

De plus, les frais liés aux déplacements associés sont pris en charge sur présentation de justificatifs et le temps nécessaire à ces déplacements est accordé au salarié, par demi-journée ou journée complète.

- La prise 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 ;
- L'ajustement ponctuel des horaires de travail du/de la salarié(e) en situation de handicap afin de lui permettre de se rendre à un rendez-vous médical en lien avec son handicap.

- o Le cas échéant, cette possibilité est mise en œuvre dans les conditions suivantes :
 - Sous réserve que cet ajustement des horaires ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'équipe et avec l'accord préalable du manager ;
 - Dans le respect des limites maximales de travail et de durée minimale de repos prévues par les textes réglementaires et conventionnels.

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 salariés atteints d'une maladie grave pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires.

- La mise en œuvre 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 (ex : prise en charge de frais de taxi ou de transport adapté) ;

- La prise en compte des restrictions médicales liées au handicap dans le cadre de l'organisation de déplacements professionnels, sur la base de la fiche d'aptitude délivrée par la médecine du travail ;
- La mise en place d'un dispositif de télétravail renforcé tel que prévu dans l'accord Groupe socle relatif au télétravail du 9 novembre 2020.

5.4 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 annuel par le médecin du travail. En complément, un entretien sera proposé chaque année par le référent handicap à chaque salarié(e) pour faire le point sur sa situation et son environnement professionnel. 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 fin utile, il est enfin rappelé que tout(e) salarié(e) en situation de handicap a la possibilité de bénéficier d'entretiens de suivi à sa demande et à tout moment.

5.5 La prise en compte du handicap dans les projets d'évolution de l'organisation

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.

La question de l'intégration du handicap dans l'analyse des impacts humains du changement (« grille d'impacts humains du changement et plan d'actions associé ») sera intégrée dans les prochaines négociations-relatives au développement de la qualité de vie au travail

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, à défaut le CSE).

5.6 Suivi spécifique des salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, tous les salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique initié par l'assistant(e) social(e) en relation avec le service de santé au travail.

De même, les salariés en arrêts de travail fréquents peuvent également être concernés par un suivi initié par l'assistant(e) social(e) en relation avec le service de santé au travail.

A l'occasion de chacun de ces cas de figure, une information peut être faite auprès des salariés concernés sur les modalités administratives de l'arrêt maladie de même que sur le statut de travailleur handicapé.

6. PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

La transformation digitale est un enjeu fort de la transformation globale du groupe Orano. Elle implique notamment l'intégration de nouveaux outils digitaux, de processus associés et de méthodes de travail collaboratives.

Pour les salarié(e)s, ces évolutions entraînent un travail de plus en plus important sur des supports informatiques et posent la question de l'adaptation des outils de travail à la situation de handicap.

6.1 Mise en œuvre du Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA)

Dans ces conditions, Orano met en œuvre de manière progressive le nouveau Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) ayant pour objet de rendre accessible toutes les interfaces digitales et numériques internes et externes à tous les salariés 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 sur trois ans (2021 – 2023) intégrant un plan d'action de mise en conformité des supports digitaux avec le RGAA . Orano intègre également le RGAA dans ses processus métier achat, diversité, formation, SI, ...

Le référent applicatif pour l'accessibilité visuelle pourra être sollicité pour la mise en œuvre de cette nouvelle règlementation.

Par ailleurs, dans le cadre de l'acquisition de nouveaux outils, la conformité avec le RGAA fera partie intégrante des critères du cahier des charges élaboré pour les appels d'offre.

6.2 Mise en place d'un référent applicatif pour l'accessibilité visuelle

Comme indiqué dans les articles 5.2 et 6.1, un rôle de référent applicatif sur les questions d'accessibilité visuelle est créé au sein d'Orano.

Le référent applicatif fait pleinement partie de l'équipe pluridisciplinaire visée à l'article 5.2 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.

En fonction des situations et des problématiques rencontrées, il pourra être envisagé la mise en place de référents applicatifs sur d'autres questions d'accessibilité (par exemple, auditive).

6.3 Partenariats externes

Orano met en œuvre, dans le cadre de ses activités, des compétences, des savoirs faire et des technologies de haut niveau.

Ainsi, il pourra être étudié des opportunités de faire bénéficier les personnes en situation de handicap des compétences et technologies utilisées par le Groupe.

Cela peut notamment se faire à travers la contribution d'Orano à des projets développant des technologies qui participent à l'amélioration de la vie des personnes en situation de handicap.

7. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET AIDES ASSOCIEES

En complément des mesures de maintien dans l'emploi et d'adaptation aux mutations technologiques prévues par le présent accord, les parties ont défini des mesures d'accompagnement pouvant recouvrir des besoins spécifiques de salariés en situation de handicap.

7.1 Les mesures facilitant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Un questionnaire individuel portant sur la situation de handicap, libre et confidentiel, mis en place par la fonction Ressources Humaines, est proposé par le médecin du travail lors de la visite médicale.

Il permet au/à la salarié(e) de déclarer, sur la base du volontariat, sa qualité de personne en situation de handicap, notamment au moment de son entrée dans le Groupe. Seuls 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 5, il tient compte du caractère volontaire et personnel de la démarche de reconnaissance.

Des mesures spécifiques peuvent par ailleurs être mobilisées pour faciliter les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Le médecin du travail, l'infirmier(ère) et l'assistant(e) social(e) sont des interlocuteurs privilégiés des salarié(e)s qui souhaitent s'engager dans ces démarches. Toutefois, le référent handicap et/ou la Mission handicap peuvent apporter leur contribution pour finaliser ces dossiers et en assurer le suivi.

En complément, une autorisation d'absence payée d'une journée de travail maximum est accordée par dossier initial et pour les demandes de renouvellement.

7.2 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 et/ou des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables :

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 devis puis de factures.

Ce financement pourra être renouvelée en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié sur recommandation du médecin du travail.

Mobilité professionnelle

- Le financement d'aménagements du logement en compensation du handicap, d'un montant maximum de 5 000 euros pour accompagner les mobilités professionnelles.

Cette mobilité doit entraîner un accroissement du temps de trajet entre l'ancienne résidence fiscale du salarié et son nouveau lieu de travail d'au moins 30 minutes* (trajet aller) ou au moins égale à 25 km.

Pour y être éligible, le salarié devra déménager vers un nouveau logement nécessitant des aménagements sur présentation préalable de devis puis factures.

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

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

- L'aide à la recherche d'un logement à proximité du lieu de travail (via les organismes de type Action Logement).

Prise en compte des contraintes de trajet domicile / travail

- La prise en charge de frais dans l'hypothèse où le salarié 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 :
 - 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 salarié (à titre informatif, en 2021, le forfait ACOSS est de 1 524,30 € pour une personne seule ou en couple + 127,10 € par enfant à charge, dans la limite de 1905,30€), 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 salarié.

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 salarié. Le cas échéant, cela est soumis à la validation préalable de la Mission Handicap.

**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'achat et/ou l'aménagement 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.

La participation est préconisée sur avis motivé du médecin du travail et de l'ergonome, par l'intermédiaire du référent handicap :

- Pour l'achat d'un véhicule :

Cette participation peut représenter jusqu'à 50% du prix d'achat du véhicule (hors carte grise) et est plafonnée à 10 000 euros ;

Cette participation ne peut avoir lieu que si le véhicule nécessite des aménagements spécifiques liés au handicap au-delà d'une boîte de vitesse automatique sauf demande express et motivée du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire.

- Pour l'aménagement d'un véhicule :

Lorsqu'elle concerne un ou plusieurs aménagements à la conduite du véhicule, la prise en charge s'élève à 100% du coût des aménagements, qu'il s'agisse d'un véhicule déjà en possession du salarié ou d'un véhicule acheté neuf ou d'occasion. Cette participation intègre l'aide attribuée au même titre par la MDPH.

Ces deux aides (achat et aménagement du véhicule) sont cumulables. De plus, il est précisé que lorsque l'achat concerne un véhicule déjà aménagé, le la salarié(e) peut bénéficier de l'aide à l'achat dans les conditions fixées ci-dessus et de l'aide à l'aménagement à hauteur du coût correspondant sur présentation de justificatifs (par exemple, factures et/ou devis).

- La prise en charge des frais d'obtention du permis de conduire (y compris la visite médicale) ou des frais de formation éventuellement nécessaire à la conduite d'un véhicule aménagé lorsque le/la salarié(e) ne peut se rendre, du fait de son handicap, sur son lieu de travail par le biais des transports en commun existants pour son trajet domicile / travail et que de tels aménagements sont nécessaires, sur proposition du médecin du travail, par l'intermédiaire du référent handicap après validation de la Mission Handicap.
- Les salariés en situation de handicap dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun existants pour leur trajet domicile / travail bénéficient, sur proposition du médecin du travail, d'une aide égale à 50% du coût de leur trajet en transport en commun, sous réserve de ne pas bénéficier d'une autre prise en charge (ex : indemnités kilométriques). Ils bénéficient également d'une place de parking à proximité de leur lieu de travail.

Déplacement professionnel

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 sont applicables à tout salarié(e) en situation de handicap, quel que soit le type de contrat de travail, qu'il s'agisse d'un recrutement, d'une mobilité ou d'une première attribution de RQTH.

A titre exceptionnel, la Mission Handicap pourra étudier des cas particuliers nécessitant un déplafonnement des aides.

7.3 Télétravail

L'accès au télétravail est développé dans le Groupe Orano à partir de 2021 afin de donner à chaque salarié éligible à ce mode d'organisation plus de souplesse dans ses conditions de travail.

Le 9 novembre 2020 a été signé à cet effet l'accord groupe socle relatif au télétravail.

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, des mesures spécifiques relatives aux salariés en situation de handicap y sont prévues à l'article 2.4.1 de l'accord précité.

Par ailleurs, afin de favoriser l'intégration de salariés en situation de handicap ou d'assurer leur maintien dans l'emploi, 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.

7.4 Mesures d'accompagnement des salariés aidants

Les parties conviennent d'aborder la question des mesures à mettre en œuvre au bénéfice des salariés aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap dans le cadre de la négociation d'un accord portant sur le développement de la qualité de vie au travail.

Dans le cadre de cette négociation, il sera notamment défini un dispositif d'accompagnement de don de congés pour toutes les sociétés du Groupe.

7.5 Mesures spécifiques relatives au Compte Epargne Temps

Les salariés 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.

8. LES MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

8.1 La formation professionnelle des salariés 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 salariés aux actions de formation.

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-Formation 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-Formation 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.

8.2 L'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap

8.2.1 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 à l'occasion du bilan professionnel enrichi.

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 des salarié(e)s relevant de son périmètre vérifiera donc le traitement équitable des salariés concernés.

8.2.2 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.

8.2.3 Accompagnement à la mobilité

La situation de handicap doit être prise en considération dans le cadre de la mobilité, notamment géographique.

La définition des mesures visées aux articles précédents et leurs mises en place se fait avec le référent handicap de l'établissement concerné avec le soutien de l'équipe pluridisciplinaire et en liaison avec la Mission handicap. Celui-ci est l'interlocuteur privilégié à l'écoute du salarié, pour s'assurer de la prise en compte des mesures et du bon déroulement de la mobilité.

8.3 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 salariés 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.

9. 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.

9.1 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, notamment auprès des managers ;
- Comprendre les conséquences du handicap au quotidien et au travail et ainsi faciliter les intégrations dans les équipes.

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 salariés 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.

9.2 Formation des principaux acteurs

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 établissement et CSP Emploi Formation et ambassadeurs handicap.

Plus spécifiquement, les acteurs clés du maintien dans l'emploi que sont les professionnels de santé, les référents handicap, les représentants du personnel au CSE et les Présidents de ces instances, bénéficient d'une formation spécifique sur le maintien dans l'emploi.

La formation des référents handicap, des recruteurs des CSP emploi-formation, des ambassadeurs, des professionnels de santé et des achats 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 salariés en situation de handicap.

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.

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.

Enfin, 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.

9.3 Mise en place d'une adresse e-mail générique en cas de question

Les parties conviennent de la mise en place d'une adresse e-mail générique gérée par la Mission handicap du Groupe à disposition de l'ensemble des salariés du Groupe : handicap@orano.group.

L'objectif de ce dispositif est de ne laisser aucun salarié 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 qui peut s'avérer nécessaire.

9.4 Une rubrique dédiée dans l’Intranet

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 salariés : accord, liste des référents handicap, brochure, ...

Orano veillera à rendre cette rubrique plus ergonomique et facile d'accès.

10. S’ASSURER DE LA MISE EN ŒUVRE D’UNE POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DES SOCIETES EXTERIEURES INTERVENANTES ET DEVELOPPER LES RELATIONS AVEC LES ETABLISSEMENTS ET ENTREPRISES DES SECTEURS PROTEGE ET ADAPTE AINSI QUE LES TIH (TRAVAILLEURS INDEPENDANTS HANDICAPES)

Orano veillera 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.

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 (par exemple, APR2, le groupe VIDEAL, ACTP Cherbourg et l’ADAPEI de Kerchêne le Fourniller).

Ainsi, les parties au présent accord conviennent de fixer à 3 millions d'euros l'objectif de chiffre d'affaire 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.

Dans ce cadre, 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.

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

Le référent handicap mis en place au sein de la Direction Supply Chain, conformément à l'article 2.4 du présent accord, 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.

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 est précisé que la Mission handicap du Groupe est systématiquement informée des décisions des établissements de mettre un terme à un contrat, préalablement à cette décision.

Enfin, 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.

11. LE SUIVI DE LA POLITIQUE HANDICAP D'ORANO

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.

11.1 Le suivi de l'accord au niveau national

Une commission nationale de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée des personnes suivantes :

- Le(a) responsable de la Mission handicap Groupe ;
- Le(a) Directeur(trice) de la Stratégie Sociale, les Relations Ecoles et la Diversité ;
- Un(e) représentant(e) de la Direction des Affaires Sociales ;
- Le(a) référent(e) handicap de la Direction Supply Chain ;
- 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 ;
- Etre 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 ;
- Etre 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 ;
- Etre 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 semestre à l'initiative de la Direction.

Elle 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.

La réunion du 1er semestre est consacrée à la présentation du bilan de l'exercice passé (suivi des engagements, indicateurs quantitatifs, affectation de la taxe d'apprentissage, faits marquants, principales actions de maintien dans l'emploi notamment).

La réunion du 2nd semestre a vocation à permettre le suivi du déploiement de l'accord.

11.2 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 2021 avec une première réunion d'échanges avant le 30 juin 2021. 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 de contribuer 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.

Ce plan d'actions est élaboré pour la période du présent accord. Il est soumis pour avis au Comité Social Economique avant fin octobre 2021.

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...;
- La sensibilisation du collectif de travail 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 : mise en place de 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 salariés.

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 salariés 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.

11.3 Principe de consolidation nationale et budget prévisionnel

11.3.1 La procédure d'agrément

L'agrément demandé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts de Seine pour le présent accord de Groupe a valeur pour tous les sociétés DOETH du groupe Orano.

Le calcul du taux d'emploi des personnes en situation de handicap s'effectue donc au niveau du groupe Orano par consolidation entre toutes les sociétés assujetties.

La réalisation des actions menées est de plus appréciée sur l'ensemble du groupe Orano.

Le budget prévisionnel en appui des actions du présent accord est présenté en annexe 10.

Il est précisé que :

- Le budget annuel effectivement dépensé ne peut être inférieur aux contributions qui auraient été versées à l'AGEFIPH en l'absence d'accord ;
- La pesée financière du présent accord sera calculée sur la base les contributions théoriques des années 2021, 2022, 2023, de l'ensemble des sociétés du groupe Orano ;

- Chaque mesure figurant au présent accord a vocation à être intégrée au budget prévisionnel communiqué à la Direccte et est soumise à sa validation préalable.

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.

Les observations éventuelles portant sur le présent accord communiquées par la DIRECCTE seront partagées avec les parties signataires dans les meilleurs délais, en tout état de cause la Commission de suivi créée par l'article 11.1 en est informée dans le cadre de la réunion qui suit.

11.3.2 Indicateurs de suivi

Des indicateurs pertinents sont identifiés afin de suivre les progrès du groupe Orano en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

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 salariés 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'alternance ;
- Nombre de salariés 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 salariés en situation de handicap du Groupe en 2017 puis en 2020, les parties conviennent de réitérer cette démarche au plus tard en septembre 2023 afin de mesurer les effets de la politique handicap Groupe résultant du présent accord.

L'enquête assurera un traitement anonyme des réponses.

12. DISPOSITIONS FINALES

12.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est signé pour une durée de 3 ans. Il prend effet de manière rétroactive à compter du 1er janvier 2021, sous réserve de l'obtention de son agrément par l'autorité administrative. A son terme, il cessera de produire tout effet, soit le 31 décembre 2023.

12.2 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.

12.3 Révision

Le présent accord peut être révisé selon les modalités définies aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

12.4 Publicité et dépôt de l'accord

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

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédures : 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 02 février 2021 en 7 exemplaires.

Pour la Direction Générale du groupe Orano :

Hélène DERRIEN, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines et de la Communication Groupe :

Pour les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Orano :

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

Liste des annexes

- **Annexe 1 :** Engagements pris en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap
- **Annexe 2 :** Dispositif CRP (Centre de Reclassement Professionnel)
- **Annexe 3 :** Dispositif PMSMP (Période de Mission en Situation en Milieu Professionnel)
- **Annexe 4 :** Rôle de chacun des membres de l'équipe pluridisciplinaire
- **Annexe 5 :** Questionnaire individuel portant sur le handicap
- **Annexe 6 :** Liste des accords groupe dans lesquels figurent des mesures spécifiques pour les salariés en situation de handicap
- **Annexe 7 :** Liste indicative des sociétés DOETH couverts par le présent accord à la date de signature
- **Annexe 8 :** Liste indicative des référents handicap/diversité à la date de signature
- **Annexe 9 :** Missions confiées au référent handicap
- **Annexe 10 :** Budget prévisionnel 2021
- **Annexe 11 :** Liste des sociétés détenues à plus de 50% directement ou indirectement par Orano SA à la date de signature de l'accord

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

Groupe Orano
Au moins 40 recrutements de personnes en situation de handicap en CDI sur la durée de l'accord
Au moins 30 recrutements de personnes en situation de handicap en contrat d'alternance sur la durée de l'accord
Au moins 20% d'alternants TH diplômés intégrés en CDD ou en CDI
Au moins 30 recrutements de personnes en situation de handicap en CDD ou mission d'intérim sur la durée de l'accord
Au moins 30 intégrations de stagiaires en situation de handicap sur la durée de l'accord
Au moins 3 millions d'euros de chiffre d'affaires réalisé avec les secteurs protégé et adapté et les TIH par année d'application de l'accord

Annexe 2 : Dispositif CRP (Centre de Reclassement Professionnel)

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.

Le principe

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.

Annexe 3 : Dispositif PMSMP (Période de Mission en Situation en Milieu Professionnel)

Les bénéficiaires

S'inscrivant dans une démarche préventive (bénéficiaire salarié 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 salarié absent.

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 est salarié, 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 4 : Rôle de chacun des membres de l'équipe pluridisciplinaire

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire identifiés ci-après participent à la définition, la mise en œuvre et au suivi des actions de maintien dans l'emploi compte tenu de leur domaine de compétences en fonction des situations individuelles.

Le/La
Responsable
de la Mission
Handicap

La Mission Handicap, à travers son Responsable, est force de proposition sur les mesures et outils issus de l'accord à mobiliser.
Elle valide la mise en œuvre de ces mesures et outils.
Elle est une ressource pour l'équipe pluridisciplinaire.
Elle s'assure du respect de la politique handicap Groupe sur laquelle elle informe et sensibilise les autres acteurs, en lien avec le référent handicap.
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...).

Le/la
référent(e)
handicap

L'animation et la coordination des actions locales au sein du groupe Orano s'appuient sur un réseau d'interlocuteurs locaux identifiés : les référents handicap.
Il/Elle s'assure de la bonne intégration des salariés nouvellement recrutés sur les questions d'accessibilité et réalise avec le manager et le salarié un bilan de cette intégration.
Il/Elle est l'interlocuteur interne et externe privilégié et est le relai local de la Mission handicap.
Le/La référente participe à l'accompagnement des démarches de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et sélectionne les ambassadeur(rice)s et salariés volontaires dans l'accompagnement et la sensibilisation du handicap.
Il/Elle propose un entretien annuel à chacun des salariés en situation de handicap de son périmètre.
Il/Elle accompagne ainsi tant le collectif de travail et notamment la ligne managériale à tous ses niveaux que les individus sur l'ensemble des thématiques abordées dans le présent accord, en lien avec la Mission handicap du Groupe.
Il/Elle a le soutien de l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire pour la réalisation de sa mission.

Le médecin
du travail

Le médecin du travail collabore avec les autres acteurs sur les questions de maintien en emploi et d'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap.
Il détermine l'aptitude des salariés en situation de handicap et préconise lorsque c'est nécessaire compte tenu de l'état de santé du salarié tout aménagement ou mesure issu de l'accord de nature à protéger sa santé, permettre son insertion professionnelle et son maintien dans l'emploi.
Les salariés en situation de handicap font l'objet d'un suivi individuel dans ce cadre.
Le médecin du travail réalise des études de poste.
Lorsqu'un projet important d'évolution de l'organisation ayant des conséquences sur la santé, la sécurité et/ou les conditions de travail est envisagé et qu'il concerne un ou plusieurs salariés en situation de handicap, le médecin du travail prend part à une analyse des incidences éventuelles pour ces salariés.
Le médecin du travail est tenu au respect du secret médical.

L'infirmier
(ère)s

L'infirmier(ère) participe au suivi individuel des salariés en situation de handicap.
Il/Elle participe aux études de poste.
Il/Elle peut participer aux actions de sensibilisation internes et aux actions visant le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap.
Il/Elle est l'intermédiaire entre le médecin du travail et le référent handicap.
L'infirmier(ère) est tenu(e) au respect du secret médical.

**L'assistant(e)
social(e)**

L'assistant(e) social(e) informe, conseille et accompagne les salariés en situation de handicap sur les démarches sociales, administratives, juridiques et financières. Il/Elle peut être amené à réaliser auprès de la MDPH les instructions administratives en vue de l'obtention de la RQTH et celles qui permettent la compensation du handicap dans la vie quotidienne.
L'assistant(e) social(e) participe à l'accompagnement du collaborateur sur les questions relatives à sa santé, son handicap, notamment celles ayant trait à l'accessibilité et au maintien dans l'emploi.
Il/Elle est tenu(e) au respect d'une obligation professionnelle de confidentialité.

L'ergonome

L'ergonome prend en compte les contraintes liées au handicap sur le poste de travail.
Il/Elle réalise des diagnostics des situations de travail sous toutes leurs dimensions afin de définir les bases d'orientation pour adapter le poste de travail du salarié concerné.

**L'animateur
(trice)
sécurité**

L'animateur(trice) sécurité contribue et anime la politique de prévention des risques en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail en y intégrant la dimension handicap.

Le CSE

Les instances représentatives du personnel compétentes (CSE/CSSCT) 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.
Elles sont informées des mesures relatives aux aménagements des locaux de travail et des postes de travail en lien avec le handicap et se montre force de proposition sur ce sujet.

**Le/La
manager**

Le/La manager est un contact privilégié du salarié.
Il/Elle collabore avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire dans la recherche de solution.
Il/Elle suit et facilite leur mise en œuvre.
Il/Elle tient compte des éventuelles contraintes liées au handicap du salarié dans les missions qu'il/elle lui confie et les objectifs qu'il lui fixe.

Le/La RH

Il/Elle collabore avec les autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire dans la recherche de solutions.
Il/Elle suit et facilite leur mise en œuvre.
Il/Elle s'assure de la cohérence des actions mises en œuvre avec la politique handicap du Groupe et la politique ressources humaines en place.

Annexe 5 : 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 Diversité/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 6 : Liste des accords groupe dans lesquels figurent des mesures spécifiques pour les salariés en situation de handicap ou en lien avec la situation de handicap d'un proche

- Accord groupe Orano en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap 2021-2023 du 02 février 2021
- Accord télétravail Groupe socle du 9 novembre 2020
- Accord CET Groupe du 22 juin 2017
- Projet d'accord qualité de vie au travail dans le groupe Orano 2021

Annexe 7 : Liste indicative des sociétés DOETH couverts par le présent accord à la 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
Orano COTUMER
Orano KSE
Orano STII
SOVAGIC
LEA
Orano Diagnostic Amiante

Annexe 8 : Liste indicative des référents handicap/diversité à la date de signature et principales missions

SOCIETES	SITES	REFERENTS HANDICAP
Orano SA		
Orano Support		Leslie RIBEYROL
Orano Mining	Paris (siège) Bessines	Damien ROUX Laure LEGER
Orano Projets	Equeurdreville Saint-Quentin En Yvelines Sud Est	Anne-Sophie RICHARD-BERTIN Carlos FERREIRA Nicolas GOUBIER
Orano Démantèlement	Châtillon (siège) La Hague Tricastin Marcoule	Hélène SECALOT Jean-François HERBERT (par interim)
Orano Recyclage	Châtillon (siège) Melox La Hague	Manon CASTANO Elise ROBIN/Caroline ALVES/Mélissande BONNEMAINS
Orano Chimie-Enrichissement	Tricastin Malvési	Christine KOUTCHERAWY/Anne CONSTANS Nathalie VINAS
Orano NPS	Saint-Quentin En Yvelines Valognes Codolet	Valérie PRAT Mathilde JAUNET Lise AUBERT
LEMARECHAL CELESTIN	Codolet Valognes	Mathilde JAUNET Lise AUBERT
Orano MED	Bessines	Héloïse GUY
Orano DS	Gif-sur-Yvette (siège) Gif-sur-Yvette Fontenay-aux-Roses Is sur Tille Soulaine Dhuys Bruyères-Le-Châtel Saclay Gravelines Gien Blyes Avoine Cattenom Paluel Bollène Bagnols-Sur-Cèze Saint-Paul-Les-Durance Beaumont-Hague Pierrelatte Saint-Paul-Trois-Châteaux	Carole BONNICI Estelle ESTREM MONJOUSTE Chantal BAILLET Ghislaine ROMERO Nadine LELAIDIER Cinthia GERICOT Murielle BEE Ida CHANTELOUP Chantal BAILLET Nathalie GIAVARINI Christine KOUTCHERAWY Estelle ESTREM MONJOUSTE Leslie RIBEYROL
TRIHOM		
Orano TEMIS	Beaumont-Hague Chusclan Valognes	
Orano COTUMER	Creutzwald Tigery	
Orano KSE		
Orano STII		
SOVAGIC		
LEA		
Orano Diagnostic Amiante		
Mission Handicap		

Annexe 9 : Missions confiées au référent handicap

Le référent handicap est un acteur clé de la mise en œuvre de l'accord Groupe. C'est pourquoi sa désignation doit pouvoir prendre en compte la motivation individuelle, l'intérêt de la personne pour le sujet, et une réelle volonté de s'investir dans le projet pour réussir.

Le référent handicap Orano a plusieurs missions importantes :

Animer, informer, conseiller, orienter, agir pour l'emploi et rendre compte.

ANIMER : C'est le maître d'œuvre de l'application de l'accord de Groupe. Le référent handicap est l'animateur local du plan d'actions. Il met en œuvre l'ensemble des actions définies.

D'autre part, l'équipe pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi lui apporte tout son soutien dans les différentes actions dont il a la responsabilité.

Il fait intervenir les partenaires et les acteurs qu'il juge utiles afin de s'assurer de la réussite de son action. Il met en œuvre localement le paiement des dépenses nécessaires au titre du handicap.

INFORMER ET CONSEILLER : Le référent handicap est l'interlocuteur privilégié au sein de l'établissement. Il doit être identifié en interne comme personne ressource afin de recevoir les sollicitations des salariés, des managers et des RRH notamment.

Il accueille, informe et conseille le personnel afin d'apporter des éléments de solution à ses problématiques en lien avec le handicap.

Il participe au bilan d'intégration réalisé après la période d'essai de tout salarié en situation de handicap nouvellement embauché ou à l'issue des 3 premiers mois suivant la prise de poste en cas de mobilité interne.

Il propose un entretien annuel à chacun des salariés en situation de handicap de son périmètre.

ORIENTER : Dans sa mission de conseil, le référent doit pouvoir orienter le salarié vers un acteur interne spécifique ou un acteur externe en fonction de la problématique évoquée.

Le référent handicap est un créateur de solutions individuelles et collectives. Son action doit être efficace et concrète, l'orientation vers une piste de solution est son objectif premier.

AGIR POUR L'EMPLOI : Le référent handicap est un acteur important de l'équipe pluridisciplinaire sur les questions de maintien dans l'emploi. Il gère notamment la prise en charge des frais liés à l'aménagement du poste et à l'accessibilité au lieu de travail.

RENDRE COMPTE : Compte tenu des interdépendances des actions des uns et des autres et du fonctionnement du réseau handicap, le référent handicap doit pouvoir rendre compte à tout moment de son action locale. Il est en interface avec la Mission handicap du groupe. Il est responsable du suivi de son action, de son budget.

Annexe 10 : Budget prévisionnel 2021

L'estimation des contributions sur la durée du présent accord est présentée ci-après :

	2021		2022		2023	
	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	Dépenses réalisées en %	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	Dépenses réalisées en %	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	Dépenses réalisées en %
PILOTAGE ET SUIVI Salaire(s) chargé(s) de mission Gestion administrative et suivi du dossier Commission de suivi	97 500 €	15%	97 500 €	15%	97 500 €	15%
PLAN D'EMBAUCHE des TH Formation(s) recruteur(s) Partenariat(s) avec établissements de recrutement Publications offres d'emploi	65 000 €	10%	65 000 €	10%	65 000 €	10%
ACCUEIL ET INSERTION Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,...) <i>Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail</i> <i>Aménagement postes de travail</i>	19 500 €	3%	19 500 €	3%	19 500 €	3%
INFORMATION SENSIBILISATION Communication interne (plaquettes, journal interne, évènements, ...) Forum(s) événements Sensibilisation(s) managers et collaborateurs Sensibilisation(s) membres du projet Sensibilisation(s) de l'entourage direct du TH	65 000 €	10%	65 000 €	10%	65 000 €	10%
FORMATION Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise) Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap) Accueil de stagiaires Partenariat organismes de formation	6 500 €	1%	6 500 €	1%	6 500 €	1%
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH <i>Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail</i> <i>Aménagement postes de travail</i>	325 000 €	50%	325 000 €	50%	325 000 €	50%
AUTRES MESURES a) Mesures individuelles : Équipement(s) spécialisé(s) Prise en charge transports, aménagement véhicule b) Autres mesures : Adhésion à une association en faveur de l'emploi et l'insertion des TH	65 000 €	10%	65 000 €	10%	65 000 €	10%
PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	6 500 €	1%	6 500 €	1%	6 500 €	1%
Développement de la SOUS-TRAITANCE (hors chiffres d'affaires réalisé) Partenariat avec E.A. / ESAT Formation(s) acheteur(s)	- €	0%	- €	0%	- €	0%
Total	650 000 €		650 000 €		650 000 €	

*Le budget prévisionnel est basé sur le réalisé des exercices de 2018 et 2019.

Annexe 11 : Entreprises du groupe Orano entrant dans le champ d'application de l'accord à sa date de signature

Nom de l'entreprise	Adresse du siège social
Orano	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Support	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Med	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Mining	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Démantèlement	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Chimie Enrichissement	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Recyclage	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano Projets	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
Orano DS	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE
Orano Diagnostic Amianté	ZAC DE COURCELLE 1 ROUTE DE LA NOUE 91196 GIF-SUR-YVETTE
Orano Temis	ZA ARMANVILLE 8 RTE DE LA BERGERIE 50700 VALOGNES
LABORATOIRE D'ETALONS D'ACTIVITE (LEA)	125 AVENUE DE PARIS 92320 CHÂTILLON
LEMARECHAL CELESTIN	ZA ARMANVILLE RUE DES ENTREPRENEURS 50700 VALOGNES
SOVAGIC	ZONE INDUSTRIELLE 50440 LA HAGUE
Orano NPS	1 RUE DES HERONS 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX
TRIHOM	ZAC DES GRANDS CLOS 37420 AVOINE
Orano KSE	10 RUE GEORGE EASTMAN 71100 CHALON SUR SAONE
Orano COTUMER	SIEGE 1 - LA HOUVE 57150 CREUTZWALD
Orano STII	10-14 RUE DE LA GARE 76250 DEVILLE LES ROUEN