

# Orano renforce son engagement en faveur de l'inclusion et de la qualité de vie au travail

Paris, le 1<sup>er</sup> février 2022

Depuis 2018, une série d'accords a été signée par la Direction générale d'Orano et par les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe. Ils concernent l'emploi des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Qualité de Vie au Travail et le télétravail.

Ces accords, renouvelés en 2021, s'inscrivent dans le prolongement de la construction du dialogue social mis en place par le groupe, et de la politique volontariste engagée depuis 10 ans en faveur de la diversité, de l'inclusion, de la mixité et du développement professionnel de chaque salarié.

A travers l'accord sur l'égalité professionnelle, le groupe s'engage à atteindre plus de 35 % de femmes dans les recrutements en CDI et 40 % en alternance, avec pour objectif de renforcer la féminisation dans les métiers techniques.

Il vise également à soutenir la parentalité et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en maintenant les primes en cas de changement de poste durant la maternité, et en garantissant l'évolution salariale l'année du retour de congé de maternité.

L'accord prévoit en sus un budget annuel d'égalité salariale sur les 4 ans de l'accord, pour compenser les éventuels écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes à niveau de responsabilité équivalent.

Enfin, il favorise la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle en renforçant le recours au travail à distance au cours de la maternité, et en allongeant le congé de paternité de 4 jours (passant ainsi de 25 à 29 jours).

Sur le volet de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'accord favorise leur recrutement et leur intégration dans les établissements du groupe. Au total à ce jour, près de 700 personnes handicapées sont intégrées dans les effectifs d'Orano en France, dont 28 % de femmes. Le taux d'emploi global s'est élevé à 4,6 % à fin 2020, soit presque le double depuis l'engagement de notre politique en faveur des personnes en situation de handicap en 2007.

L'accord sur le développement de la qualité de vie au travail conclu en 2021 réaffirme les principes inscrits dans les précédents accords depuis 2012, structurés autour de 6 thématiques : organisation dans le travail, relations dans le travail, environnement dans le travail, prévention de la pénibilité, prise en compte de l'évolution des organisations,

## À propos d'Orano

Opérateur international reconnu dans le domaine des matières nucléaires, Orano apporte des solutions aux défis actuels et futurs, dans l'énergie et la santé.

Son expertise ainsi que sa maîtrise des technologies de pointe permettent à Orano de proposer à ses clients des produits et services à forte valeur ajoutée sur l'ensemble du cycle du combustible.

Grâce à leurs compétences, leur exigence en matière de sûreté et de sécurité et leur recherche constante d'innovation, l'ensemble des 16 500 collaborateurs du groupe s'engage pour développer des savoir-faire de transformation et de maîtrise des matières nucléaires, pour le climat, pour la santé et pour un monde économe en ressources, aujourd'hui et demain.

Orano, donnons toute sa valeur au nucléaire.

Siège social :  
125 Avenue de Paris,  
92320 Châtillon  
Tél. : +33 (0)1 34 96 00 00  
Fax : +33 (0)1 34 96 00 01

Service de presse  
+33 (0)1 34 96 12 15  
press@orano.group

Relations investisseurs  
Marc Quesnoy  
investors@orano.group

réalisation de soi et développement personnel. Il reconnaît en outre le statut de proches aidants et crée un don de congé entre salariés du groupe.

Ces 3 accords - emploi des personnes en situation de handicap, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Qualité de Vie au Travail - ont été signés à l'unanimité des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe Orano.

Enfin, le télétravail mis en place dès 2012 fait désormais l'objet d'un accord spécifique signé fin 2020 au niveau du groupe avec les organisations syndicales, complété par 13 accords locaux pour adapter les dispositions aux spécificités de nos différentes activités. Ces accords prévoient jusqu'à 90 jours de télétravail par an, avec une présence minimale de 2 ou 3 jours dans les locaux professionnels, en fonction des contraintes industrielles. Ce crédit est majoré de 8 jours pour les personnes en situation de handicap et pour les salariés reconnus proches aidants. Cet accord répond à la volonté d'Orano de faire évoluer ses modes de fonctionnement vers un management plus délégatifs et plus confiants, en vue de gagner en agilité.

Hélène Derrien, Directrice People & Communications d'Orano a déclaré : « *depuis de nombreuses années, le groupe a pris des engagements forts pour soutenir sa politique d'inclusion. Qu'il s'agisse du handicap, de la mixité professionnelle et générationnelle, de la diversité sociale, ethnique et culturelle, le groupe entend poursuivre le déploiement de ses actions et programmes, conformément à ses valeurs* ».