

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

Le guide pratique de l'UNSA ORANO



Le partenaire des salariés  
de l'énergie nucléaire

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 prévoit des mesures sur **l'égalité entre les femmes et les hommes**.

## Que dit la loi ?

- Obligation pour les entreprises de se conformer à l'égalité salariale grâce à la mise en place d'un instrument de mesure.
- Attribution d'une enveloppe au rattrapage salarial.
- Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à formation que les salariés à temps plein.
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles : ce point fera l'objet d'une fiche spécifique.

## Que dit l'accord groupe chez Orano ?

L'accord groupe sur l'égalité professionnelle prend appui sur la loi de 2018. Il est valable jusqu'en 2023.

## Recrutement

- **Neutralité dans les offres d'emploi** : le sexe, la situation familiale non mentionnés.
- **Justification par écrit d'un refus** opposé à un·e salarié·e postulant sur un poste en régime continu
- **Égal accès** :
  - aux installations (douches, sanitaires, tenues, vestiaires...)
  - aux spécifications des vêtements et équipements de travail.
- Objectifs :
  - Alternants : au moins 40 % de femmes
  - Recrutement en CDI : au moins 31 % des femmes
    - dont au moins 39 % de femmes chez les cadres
    - dont au moins 25 % de femmes chez les non cadres

## Évolution professionnelle

### 1. Temps partiel

- **Tout salarié** peut formuler par écrit une demande de temps partiel. La réponse doit être motivée et écrite dans un délai de 30 jours.
  - Tout refus sera justifié.
  - Toute acceptation fera l'objet d'un entretien avec son manager, pour mise en adéquation des missions et de la charge de travail. Les objectifs individuels seront ajustés.
- Le travail à temps partiel **ne doit pas être un obstacle** :
  - à l'évolution de la **rémunération** y compris les augmentations salariales
  - au **parcours professionnel**.
- Le salarié à temps partiel bénéficie d'un retour automatique en temps complet. Cela doit être un point de son entretien annuel. Si retour volontaire anticipé, un examen particulier sera rapidement fait, surtout en cas de motivation liée à des difficultés personnelles.
- Le temps partiel **peut être « annualisé »**, regroupant les périodes non travaillées sur une partie des vacances scolaires.

## 2. Postes à responsabilité

- **Objectifs** : 20 % de femmes parmi les experts, 30 % au Comité de direction, 40 % au conseil d'administration.
- **Taux de promotion** des femmes au moins équivalent à celui des hommes.
- **Identification par RH** des salariées à même d'évoluer vers des postes d'agents de maîtrise, de cadres, de spécialistes ou d'experts.
- **Parcours de formation et d'accompagnement adaptés** proposés aux salariées : programme de formation « femmes et talents » ou spécifiques.
- **Équilibre des candidatures** entre les femmes et les hommes sur les postes à responsabilité avec solution adaptée aux éventuels freins à l'accès des femmes.
- **Le nombre de dossiers** de femmes proposées pour un passage cadre doit être à minima proportionnel au nombre de femmes dans la population éligible.

## 3. Parentalité

- **L'octroi des congés maternité, d'adoption ou parental** ne doit pas être un frein à l'évolution pro-fessionnelle. Entretien spécifique avec le manager : organisation du remplacement, adaptation des objectifs individuels... L'ensemble des dispositifs existants pour faciliter l'exercice de la parentalité y seront abordés.
- **Retour d'un congé maternité ou d'adoption** sur son poste ou à défaut sur poste similaire (niveau, nature, rémunération et établissement identiques).
- **Retour de congé parental** dans son précédent emploi ou à défaut retour dans un emploi simi-laire avec rémunération au moins équivalente.
- **Entretien spécifique en présentiel au retour du congé** entre le manager et le salarié pour l'informer des évolutions de l'entreprise et de son service, pour identifier ses besoins de formation, pour préparer et réussir son retour.
- **Ancienneté** : prise en compte de la première année de congé parental.

## 4. Rémunération

- **Niveau de classification et de salaire à l'embauche équivalent** entre les femmes et les hommes.
- **Opportunités d'évolution de carrière identiques** et suivant les mêmes critères.
- **Durant la grossesse**, le poste occupé peut être adapté :
  - maintien des congés spécifiques au travail posté, des primes liées au poste précédent, des éventuels forfaits d'heures supplémentaires, des primes de panier
  - poursuite de l'acquisition des droits de CAFIC (Compte Anticipation de Fin de Carrière)
- **Le congé maternité ou d'adoption** :
  - ne pénalisent pas l'augmentation salariale (moyenne des salaires de son niveau OU moyenne des augmentations personnelles des 3 dernières années).
  - La part variable ne sera pas affectée (pas de prorata temporis)
- **Au retour d'un congé parental à temps plein**, le salaire de base est automatiquement réajusté du montant des augmentations générales.
- **Sur demande, pour le congé parental (temps partiel ou plein)** :
  - l'employeur prend à sa charge, pendant les six premiers mois les cotisations aux régimes de retraite complémentaire sur demande.

## 5. Formation

- **Suivi annuel des formations**, réalisé et présenté aux instances du personnel.
- **Après un congé maternité, d'adoption ou parental**, tout salarié peut acquérir une qualification ou une action de professionnalisation permettant de développer ses compétences.
- **Organisation des formations** : attention particulière portée aux jours, horaires et localisation.

## Équilibre vie professionnelle/vie personnelle

- **Organisation des réunions et plannings** :
  - les managers ont l'obligation de planifier des réunions durant l'horaire collectif de travail et en respectant un horaire compatible avec la charge de jeunes enfants ou toute autre situation personnelle.
  - Les plannings doivent être établis le plus en amont possible.
- **Durant l'entretien annuel**, un point doit être fait avec chaque salarié, tant sur les conditions de bonne conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle que sur l'exercice de son droit à la déconnexion.
- **Grossesse** :
  - **Dès la déclaration, possibilité pour les salariées de travailler ponctuellement depuis leur domicile habituel**, indépendamment d'un avis médical, cumulable avec le télétravail. **Cette demande est de droit** au regard des critères d'éligibilité.
  - **Les salariés-conjoints** pourront, si des circonstances médicales l'exigent, demander un aménagement de leurs horaires de travail.
  - **Aménagement du temps de travail** possible pour réduire le temps de trajet et d'accès au site.
- **Mise à disposition de salles d'allaitement** sur tous les établissements du groupe :
  - local distinct et équipé permettant à la salariée de s'isoler.

### LES CONSEILS DE L'UNSA

Si vous êtes en situation de discrimination ou si vous constatez qu'un-e collègue est confronté-e à une inégalité, n'attendez pas :

**Prévenez vos élus UNSA !  
L'UNSA à vos côtés**

## Contact du site La Hague

Didier **CARLIER**

 didier.carlier@orano.group

 07 87 24 72 90