



Guide pour les Salariés en situation de Handicap



orano

2ème édition - Juillet 2018

LE RESEAU WE DES SALARIES D'ORANO



Le réseau «WE» naît en 2007, à l'initiative de salariées de l'entreprise, animées par la même volonté de promouvoir la mixité et l'égalité homme/femme au sein de l'entreprise.

«WE» signifie « Nous, salariés de l'entreprise » et représente la pluralité. Le réseau WE est ouvert à tous et comprend 80% de femmes, de 20% d'hommes de cadres et de non cadres.

Son objectif est d'être force de proposition sur l'égalité hommes / femmes et sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Parmi les propositions du réseau WE, on peut citer le télétravail, les indicateurs mixité, le Mentorat, le guide Parentalité, le guide pour les Salariés en situation de Handicap, Post & Share.

Le réseau WE est membre du Cercle InterElles, association regroupant des entreprises et partenaire de WiN (Women in Nuclear), le réseau de la SFEN.





EDITOS

«J'ai eu la chance d'être sensibilisée jeune, dès l'enfance et au lycée, aux difficultés des personnes en situation de handicap, dans un monde conçu par et pour les personnes valides.

J'ai pu mesurer le courage qu'il leur fallait pour poursuivre leurs études, s'insérer dans la vie professionnelle et vivre tout simplement (accès au logement, à la culture, au sport...).

L'insertion et le maintien dans l'emploi concernent tous les salariés, chacun d'entre nous pouvant être confronté à des situations de handicap tout au long de sa vie.

Ce guide initié par le réseau WE Ile de France en 2015, vient d'être révisé par le Réseau WE Normandie. Il a pour objectif d'aider les salariés en situation de handicap.

Je m'associe à l'équipe du réseau WE de la Hague pour encourager chaque salarié à le faire connaître et à le diffuser à chacun de ses collègues.

Pour mieux vivre et travailler ensemble, quelles que soient nos différences. Bonne lecture !».

Joëlle BERTANI - Leader Réseau WE



Philippe THURAT
Directeur Stratégie Sociale,
Relations Ecoles & Diversité

«Le 14 mai 2018, un nouvel accord de Groupe relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap a été signé par l'ensemble des organisations syndicales pour les 3 années à venir.

C'est le premier accord au périmètre Orano, mais il s'inscrit dans la continuité des précédents accords au périmètre Areva. Des enseignements de plus de 10 ans de politique handicap ont permis de faire progresser le taux d'emploi des personnes en situation de handicap tout en s'inscrivant dans une dynamique nouvelle, cohérente avec la création du nouveau groupe Orano. Il intègre aussi les enseignements issus des résultats de l'enquête faite en 2017 auprès de 500 personnes Orano en situation de handicap. En tant que sponsor du réseau WE, je me rejouis de la mise à jour du Guide des Salariés en situation de handicap.»

«La mise à jour de ce guide a été réalisée à l'initiative de Myriam ESPIN.

Depuis le maintien au poste de travail jusqu'à l'invalidité, vos conseils et bonnes pratiques sont les bienvenus : n'hésitez pas !»

Marie KIRCHNER
Pilote du Réseau WE Normandie



Témoignage de Myriam ESPIN – ORANO La Hague

«A la suite à un accident du travail, j'ai été reconnue travailleur handicapée depuis 1995 (multiples opérations genou gauche et cervicalgies suite à traumatisme). Bien sûr, à mon retour, j'ai été accompagnée pour mon reclassement par le médecin du travail.

Mais avec le temps, j'ai occulté mon handicap et j'ai changé à plusieurs reprises de métier, sans penser à indiquer au médecin ou au référent handicap, que je le faisais par inadaptation des postes à mon handicap.

Tant que vous pouvez vous tenir debout, même avec des béquilles, pourquoi se demander si les stations debout peuvent être pénibles ou si les manutentions et/ou les archivages sont compatibles ?

Ce n'est qu'à bout de souffrances que je me suis résignée à faire appel au référent handicap et au médecin du travail. Après étude de poste et au regard de mon handicap et des pathologies ayant évolué, une inaptitude est prononcée. Aujourd'hui, grâce au Médecin du travail, à l'ergonome, aux assistantes sociales, au référent handicap et au Responsable Radioprotection, j'ai pu revenir sur le site à temps partiel thérapeutique.

Alerter plus tôt m'aurait sans doute épargné une aggravation de mon état de santé (qui me suit au-delà du travail) ! Je dois vivre avec tous les jours. Et aujourd'hui j'ai énormément perdu en autonomie dans ma vie de tous les jours, ce qui a forcément un impact sur ma famille. Je ne connaissais pas suffisamment les possibilités qui pouvaient s'offrir à moi.

Alors à travers cette révision, prenez connaissance de toutes ces possibilités et surtout n'hésitez pas à ALERTER au plus tôt. »

QUE DIT LA LOI SUR LE HANDICAP ?



Définition du Handicap

La loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a, dans son article 114, défini la notion de handicap :

«Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.»

Un droit à la compensation

Un des principaux apports de la loi de 2005 réside dans la création d'un droit à la compensation, dû par la collectivité, aux personnes en situation de handicap. Son article 11 (retranscrit dans l'article L.114-1-1 du Code de l'Action sociale et des familles) prévoit ainsi que «la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie».

Ce droit à la compensation est individuel. Il doit prendre en compte le projet de vie de la personne en situation de handicap. En conséquence, la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), créée par la loi pour permettre ce droit à la compensation, peut être versée en espèces (pour le paiement des aides humaines par exemple) ou en nature (pour le financement d'aides techniques, l'aménagement du logement...).

La loi pour l'égalité des droits et des chances

La Loi de 2005 a renforcé les exigences vis-à-vis de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap et fait évoluer les parcours des personnes en situation de handicap voulant accéder à l'emploi en l'articulant avec la création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).

Le principe d'obligation d'emploi avait été mis en œuvre à partir de l'adoption de la loi n°87-517 en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Il impose à tous les établissements publics ou privés de 20 salariés minimum d'employer 6 % de personnes en situation de handicap sur l'effectif total de leurs salariés. En cas de non respect de l'obligation d'emploi, l'entreprise est soumise à des pénalités financières à verser au Trésor Public (nombre de bénéficiaires manquants par 1500 fois le Smic horaire, majoré de 25%).

Pour accompagner cette obligation légale, la loi de 1987 créa l'Agefiph (l'Association de Gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées) pour le secteur privé.

L'application d'un accord signé avec les partenaires sociaux et agréé par la DIRECCTE vaut respect de l'obligation d'emploi. Le budget de l'accord est au moins égal au montant de la contribution que l'entreprise aurait versé à l'Agefiph. L'accord Orano a été négocié pour une durée de 3 ans (2018-2020). Il permet de se doter de moyens humains et financiers, mutualiser les contributions au niveau du groupe et avoir une diversité d'actions et de mesures. Il implique un suivi régulier au niveau du groupe avec les partenaires sociaux.

Depuis la loi de 2005, les deux acteurs indispensables concernant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap sont les **MDPH (Maisons Départementales pour les Personnes Handicapées)** et le **réseau Cap Emploi**.

LES SALARIES CONCERNES

Les salariés concernés par les mesures d'accompagnement de l'accord Handicap du groupe Orano sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis par la loi (voir ci-dessous).

L'accord Orano s'applique à toutes les sociétés française du groupe Orano détenues directement ou indirectement à plus de 50 % par la société Orano SA.

La loi n'a pas fixé de règle en matière de déclaration d'un handicap. Le ou la salarié.e doit en faire la démarche. Il est fortement conseillé de le faire le plus tôt possible afin de pouvoir bénéficier des dispositions prévues pour les personnes à mobilité réduite ou souffrant de maladies invalidantes.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est la plus répandue. Elle ouvre des droits en matière d'aides, d'accompagnement et de facilités, qui permettent l'insertion, le maintien dans l'emploi et la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Conformément à l'article 1.5212-13 du code du travail et loi du 7 octobre 2016 :

- Les personnes qui ont obtenu la **reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH)**
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers.
- Les victimes de guerre ainsi que leurs veuves et orphelins, sous certaines conditions.
- Les sapeurs-pompiers invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service.
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion, portant mention «invalidité».
- Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

A quoi sert la RQTH ?

La RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) vous permettra de bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par la loi et les accords d'entreprises (compensation, adaptation du poste de travail, reclassement, logement, horaires, transports...).

Qui peut en bénéficier ?

Toute personne souffrant d'un handicap, mais aussi d'une maladie chronique (asthme, diabète, infection par le VIH, hépatites, etc.) ou d'un problème de santé ayant des répercussions au travail (rhumatisme, problèmes de vue, allergies à certains produits, etc.).

Comment fait-on la demande de RQTH ?

Un dossier, à demander à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) doit être rempli par votre médecin traitant et renvoyé à la MDPH de votre département. Le médecin du travail ou l'assistante sociale peuvent vous aider dans cette démarche (voir page 10).

Qui accorde la RQTH ?

Au sein de la MDPH, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) se prononce sur votre dossier, selon un délai variable d'une MDPH à l'autre. Il faut compter un minimum de 6 mois pour une 1ère demande. La durée de validité de la RQTH est variable selon les pathologies et d'une durée maximale de 5 ans.

Pour le renouvellement, commencer les démarches 6 mois avant la date de fin de validité.



ZOOM sur l'ACCORD ORANO

en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Les organisations syndicales et la Direction d'Orano ont signé le 14 mai 2018, un accord de Groupe relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap pour 3 ans (2018-2020).

Préalablement à cet accord, les résultats d'une enquête auprès de l'ensemble des salariés en situation de handicap d'Orano, ont permis de définir les axes de travail suivants :

- Renforcement de la sensibilisation du collectif de travail sur le handicap ;
- Renforcement de l'information des salariés concernés sur la politique handicap et les mesures d'accompagnement ;
- Accompagnement des transitions professionnelles et du maintien dans l'emploi ;
- Clarification du rôle de référent handicap et amélioration de la relation de proximité.

Dans l'accord, figurent des objectifs chiffrés de recrutement et des mesures concrètes visant à renforcer et développer :

- La connaissance par les salariés des acteurs de politique handicap (référents handicap, services de santé au travail, assistant(e)s social(e)s, ergonomes, membres de CHSCT, RH, managers...)
- La mise en place de mesures d'accompagnement et d'adaptation au poste de travail ;
- La possibilité de bénéficier d'aides au logement et au transport pour le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap (ex : prise en charge de transport adapté, aide à l'acquisition d'un véhicule adapté ou encore aménagement du domicile en cas de télétravail ou de déménagement lié à l'activité professionnelle...)

-La nomination d'un référent applicatif pour agir notamment sur les questions d'accessibilité visuelle de nos outils informatiques et la logistique pour l'accès au poste de travail.

- La mise en place d'un tuteur pour le salarié en situation de handicap
- La création d'une boîte mail générique pour toute question relative au handicap : handicap@orano.group ;
- La création de formation handicap en e-learning ;
- Le développement d'un réseau d'ambassadeurs du handicap ;
- La formation/sensibilisation des principaux acteurs (managers, référents handicap, membres de CHSCT...)
- Le renforcement du rôle des référents handicap ;
- L'organisation systématique de la « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap » sur tous les établissements du Groupe.
- Un plan d'actions sera établi avec les instances de représentation du personnel au niveau des différents entreprises/établissements d'Orano pour la mise en œuvre de l'accord.



Groupe Orano Recrutement de personnes en situation de handicap sur 3 ans :

- **Au moins 40 personnes en CDI ;**
- **Au moins 30 jeunes en contrat d'apprentissage ;**
- **Au moins 20% des alternants ayant obtenu leur diplôme, en CDI ou CDD.**

ACCORD ORANO INSERTION-MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le handicap n'est ni forcément visible, ni nécessairement permanent et acquis à la naissance.

Il peut survenir suite à un accident, une maladie ou peut être causé par le vieillissement.

Le travail, facteur d'identité, de reconnaissance et d'autonomie est d'autant plus important pour les personnes en situation de handicap.

Il est donc nécessaire de faire en sorte que chaque personne en situation de handicap puisse exercer son métier dans les meilleures conditions possibles.

Le handicap couvre une multitude de situations. Favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, nécessitent des adaptations et l'accessibilité au poste de travail. C'est ce que prévoit l'accord Orano.

Les besoins doivent être identifiés par les acteurs de la politique Handicap (voir page 9), par :

- La réalisation d'un diagnostic de la situation de travail;
- La mise en place de mesures d'accompagnement et d'adaptation qui peut nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (par ex. Handicap et Emploi à Cherbourg et le Club Arihm).
- La prise en charge des frais générés par :
 - l'acquisition et/ou le remplacement d'équipements individuels pour tenir compte des restrictions physiques et nécessaires à l'activité professionnelle ;
 - l'acquisition et/ou le remplacement d'un 2ème équipement du fait des contraintes liées à l'environnement professionnel (ex : travail en zone).
- Les frais liés aux déplacements associés sur présentation de justificatifs et le temps nécessaire à ces déplacements par demi-journée ou journée complète.

- La prise en charge des frais générés par des rendez-vous avec des spécialistes médicaux 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 salarié en situation de handicap pour se rendre à un rendez-vous médical en lien avec son handicap. 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 sur recommandations de la médecine du travail sous réserve :

- du volontariat du salarié ;
- de la compatibilité de son activité professionnelle avec ce mode d'organisation du travail ;
- du degré d'autonomie dans la réalisation de ses tâches.

En cas de refus, celui-ci devra être motivé par le manager qui devra expliciter par écrit les raisons factuelles pour lesquelles le télétravail n'est pas possible sur le poste occupé.

Enfin, dans la mesure du possible, le télétravail renforcé mis en place doit permettre, dans ses modalités de mise en œuvre, la préservation du lien du salarié avec le collectif de travail.



ACCORD ORANO EVOLUTION PROFESSIONNELLE



Le travailleur handicapé est, avant tout, un salarié recruté pour ses capacités et son potentiel

La loi du 11 février 2005 pose le principe de non-discrimination vis-à-vis des personnes en situation de handicap.

Principe de non-discrimination

Les parties signataires rappellent l'obligation de non-discrimination portant sur l'état de santé des salariés 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.

La fonction Ressources Humaines s'assure de cette égalité de traitement à l'occasion de l'**entretien de carrière et développement professionnel**.

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

Une attention particulière est également portée à l'évolution salariale des salariés en situation de handicap à l'occasion des périodes d'augmentation salariale et d'examen des évolutions professionnelles.

Entretien annuel et professionnel

Comme l'ensemble des salariés du groupe Orano, les salariés en situation de handicap bénéficient d'un entretien annuel 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 salarié dans la fixation des objectifs, sur la base de la fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail.

De même, 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'entretien, en complément des supports existants, leur sera communiqué, afin de permettre une meilleure prise en compte des situations individuelles.

Accompagnement à la mobilité

La situation de handicap doit être prise en considération dans le cadre de la mobilité, notamment géographique (voir mesures d'accompagnement page 11).

La définition des mesures visées aux paragraphes précédents et leur mise en place se fait avec le référent handicap de l'établissement concerné, en liaison avec la Mission handicap.

Le référent Handicap 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.

LES ACTEURS

Politique Handicap

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire ci-après participent à la définition, à la mise en oeuvre et au suivi des actions de maintien dans l'emploi dans leur domaine de compétence et selon les situations individuelles.

Le référent handicap est l'animateur au sein de son établissement de la mise en oeuvre de l'accord Groupe et du plan d'actions déterminé localement.

Il 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 est identifié au sein de son établissement comme personne ressource afin de recevoir les sollicitations des salariés, des managers et des Responsables Ressources Humaines notamment.

Le référent handicap est un acteur important sur les questions de maintien dans l'emploi. Il gère la prise en charge des frais liés à l'aménagement du poste et à l'accessibilité au lieu de travail. Il participe à l'accompagnement des démarches de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et sélectionne les ambassadeurs et les salariés volontaires dans l'accompagnement et la sensibilisation du handicap.

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(e) à réaliser auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées, les instructions administratives en vue de l'obtention de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et celles qui permettent la compensation du handicap dans la vie quotidienne. Il/elle 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'infirmier(ère) participe au suivi individuel des salariés en situation de handicap. Il/elle participe aux études de postes. 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 et est tenu(e) au respect du secret médical.

Le médecin du travail collabore avec les acteurs sur le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap. Il/elle détermine l'aptitude des salariés en situation de handicap et préconise si nécessaire, tout aménagement ou mesure issue 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. Il/elle est tenu au respect du secret médical.

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 oeuvre 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.

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

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.

Les représentants du personnel veillent à la protection et à l'amélioration des conditions de travail. Ils/elles sont informés des mesures relatives aux aménagements des locaux de travail et des postes de travail en lien avec le handicap et se montrent forces de propositions sur ce sujet.

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

Le RH collabore avec les acteurs de l'équipe pluridisciplinaire dans la recherche de solutions. Il suit et facilite leur mise en oeuvre et s'assure de la cohérence des actions définies avec la politique handicap Groupe et la politique ressources humaines en place.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT (1/2)

des salariés en situation de handicap

En complément des mesures de maintien dans l'emploi et d'adaptation, les mesures d'accompagnement ont été définies dans l'accord pour aider les salariés en situation de handicap.

• **Les mesures facilitant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) :**

- 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 salarié de déclarer, sur la base du volontariat, sa qualité de personne en situation de handicap, au moment de son entrée dans le groupe, ou à tout moment de la survenance du handicap en cours de carrière. 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 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 salariés 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.

Télétravail et travail occasionnel à distance :

Le télétravail existe au sein du Groupe en vertu de l'Accord QVT du 31 mai 2012 et de l'avenant 4 juillet 2013, mais il peut également être mis en œuvre sur recommandations de la médecine du travail, sous réserve du respect des conditions requises (compatibilité de l'activité professionnelle avec le télétravail, volontariat et autonomie du salarié).

La mise en œuvre du télétravail peut nécessiter des aménagements du logement. Dans ce cas, un **financement d'aménagements du logement** pour accompagner la mise en œuvre du télétravail pour compensation du handicap pourra être accordé sur présentation de factures, d'un **montant maximum de 5 000 euros**.

La possibilité de travail occasionnel à distance prévue par l'accord contrat social de 2017, a été portée à **10 jours par an pour les salariés en situation de handicap**.

• **Formation :**

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



MESURES D'ACCOMPAGNEMENT (2/2)

des salariés en situation de handicap

Mobilité professionnelle:

- Financement d'**aménagement du logement** en compensation du handicap, d'un **montant maximum de 5 000 euros** sur présentation de factures pour mobilités professionnelles entraînant un **accroissement du temps de trajet entre la résidence fiscale et le nouveau lieu de travail d'au moins 30 minutes** (trajet aller) si le salarié déménage d'un logement aménagé vers un nouveau logement nécessitant des aménagements.

Le financement des aménagements en cas de télétravail et de mobilité géographique peut se cumuler si des aménagements différents s'imposent.

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

Prise en compte des contraintes de trajet domicile / travail

Si le salarié souhaite rapprocher sa résidence principale de son lieu de travail habituel pour limiter les contraintes liées à son handicap et que cela réduit **d'au moins 30 minutes** son temps de trajet aller :

- **Prise en charge des dépenses liées à l'installation** dans le nouveau logement **dans la limite du forfait ACOSS** (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale) applicable à la situation du salarié (2018, le forfait ACOSS est de 1 480,90 € pour une personne seule ou en couple + 123,40 € par enfant à charge, dans la limite de 1 851 €), si cela n'est pas pris en charge par Action Logement.

- Prise en charge des **frais liés au déménagement de la famille** (conditionnement et transport du mobilier), selon les règles de l'Etablissement d'appartenance du salarié.

- **Participation à l'achat et/ou l'aménagement du véhicule du salarié, plafonnée à 10 000 Euros**, si celui-ci ne peut se rendre sur son lieu de travail par les transports en commun et/ou sur proposition du médecin du travail ;

- **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 si impossibilité de prendre les transports en commun ;

- **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) et place de parking.

Déplacement professionnel

Sur recommandation du médecin du travail, les salariés en situation de handicap pourront bénéficier d'un **surclassement pour leur voyages professionnels en train ou en avion**.

L'ensemble des mesures listées sont applicables à tout salarié 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 Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).



AMENAGEMENT de la situation de travail



Existe-t-il des solutions pour adapter les postes de travail ?

Oui, vous pouvez bénéficier d'aménagements de votre poste de travail dès lors que vous avez pris contact avec le Médecin du travail et l'ergonome. Un budget spécifique géré par le référent handicap et les assistantes sociales permet de mettre en œuvre des solutions adaptées.

Existe-t-il des dérogations horaires pour prendre en compte le handicap ?

Oui, vous pouvez bénéficier d'aménagements horaires, mais pour pouvoir en bénéficier sans perte de revenus, il faut impérativement consulter le Médecin du travail, les assistantes sociales et le Référent handicap.

Qu'est-il prévu en cas de fatigue, douleurs, malaise lorsque je suis sur mon lieu de travail ?

Contactez l'infirmerie ou le service Santé au Travail de votre Etablissement.

Contactez la Formation Locale de Sécurité (FLS) si votre état nécessite une évacuation.

Contactez votre hiérarchie qui doit alerter si votre état de santé devient préoccupant à votre poste de travail

Si le/la salarié.e ne bénéficie pas du télétravail au titre de l'accord, mais que son poste est compatible avec une telle organisation du travail, le médecin du travail peut alors le préconiser, même au-delà de la journée hebdomadaire prévue par l'accord de 2018.

Don de jours ?

Depuis 2014, tout salarié peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (Loi Mathys). Ce dispositif existe chez ORANO La Hague et a été utilisé au sein de plusieurs établissements du Groupe depuis sa création.

Congés supplémentaires ?

Tout travailleur ayant une reconnaissance d'handicap :

- peut prendre la totalité de son 13ème mois en congés.
- peut bénéficier de jours pour se rendre à des visites médicales ou des soins médicaux.
- peut prendre 5 jours supplémentaires dans son CET.

Congé de proche aidant :

Le congé est ouvert au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité [C. trav., art. L. 3142-16].

Enfant en situation de handicap :

Une autorisation d'absence rémunérée peut être accordée aux parents d'enfants en situation de handicap dans la limite de 5 jours par an et par enfant.

Il ne faut pas hésiter à s'entourer de tous ces acteurs ! Un handicap, une maladie, une évolution de l'état de santé peuvent avoir un impact lourd de conséquences. Et d'autant plus quand le handicap ou la maladie ne se voient pas extérieurement !!!

CONSEILS

Toute personne handicapée a la possibilité d'être intégrée dans une structure de travail adaptée à son handicap.

Le travailleur handicapé est avant tout embauché pour ses capacités et son potentiel et peut bénéficier d'aides favorisant son insertion professionnelle. L'accès à l'emploi des travailleurs handicapés est favorisé par la loi du 11 février 2005 qui pose le principe de non-discrimination et prévoit un certain nombre de mesures et d'aides à l'emploi.

Il existe un accès à l'emploi pour chaque travailleur handicapé en fonction de ses aptitudes et de ses ambitions.

Rappel :

Lorsqu'un salarié présente un handicap important dans l'emploi, qui génère un surcoût pérenne pour l'entreprise alors même qu'il y a eu aménagement « optimal » de son poste de travail, l'employeur peut faire une demande de reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) et bénéficier d'une modulation de sa contribution à l'Agefiph ou de l'attribution d'une Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH).

L'aménagement de la situation de travail vise à apporter des solutions techniques et organisationnelles aux éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour la personne qui l'exerce. Il prend en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels...) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la ou des personnes concernées.

La loi n'a pas fixé de règle en matière de déclaration d'un handicap. Le ou la salarié.e doit en faire la démarche. Il est fortement conseillé de le faire le plus tôt possible afin de pouvoir bénéficier des dispositions prévues pour les personnes à mobilité réduite ou souffrant de maladies invalidantes



L'article 23 du Code du travail précise que « si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre [...] l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer [...] un autre emploi approprié à ses capacités [...] et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail ».

LIENS UTILES



MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

Il existe une MDPH dans chaque département, fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap.

Lien vers MDPH : www.mdpH.fr



Accord Groupe Orano en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap (2018-2010)

Lien vers l'accord



VIE PRATIQUE :

Loi : www.handicap.gouv.fr

Accessibilité : www.equipement.gouv.fr/accessibilite

Transports : www.transports.equipement.gouv.fr

Transports adaptés Ile de France :
www.transportsadaptefranciliens.fr

Education : www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes



Culture / Sport

Parce que la culture doit être accessible à tous, plus plus d'infos connectez-vous sur le site : www.accesculture.org/

VFM Radio : www.vivrefm.com

Pour l'accès des personnes handicapées aux activités sportives et de loisirs, consultez : www.jeunesse-sports.gouv.fr

LE MOT DE LA FIN



Myriam Espin : «Au moment où j'ai envisagé la révision du guide du handicap, je travaillais encore sur le site. Mon état de santé s'étant dégradé, j'ai été contrainte de passer en invalidité 2. Certes, mon dernier poste avait été adapté autant que possible, mais cela n'a malheureusement pas suffi à enrayer l'aggravation de mes pathologies.

Il est parfois difficile de penser à tout, d'autant plus que les contraintes administratives et économiques ont beaucoup évolué. Pour un dinosaure comme moi, ayant connu l'époque où l'on pouvait accueillir les personnes à mobilité réduite et/ou maladies évolutives en complément d'effectif, il a été très difficile de concevoir que cela n'était plus possible. Or, mettre une personne handicapée sur un poste pérenne total dans des équipes souvent créées au plus juste, sous-entend que la personne doit pouvoir tout effectuer, parfois au détriment de sa santé.

Dans ces conditions, cette personne en situation de handicap, qui ne peut pas tout faire, devient vite un fardeau, ce qui peut générer des tensions au sein de l'équipe. Il ne faut pas masquer au reste de l'équipe les difficultés d'un des leurs, mais prendre le temps de leur expliquer et de voir avec eux ce qu'il est possible d'aménager pour intégrer une personne souffrant d'un handicap, surtout s'il n'est pas visible ! mais cela sous-entend aussi, que l'organisation en place le permette.

Il faut aussi mettre l'accent sur le rôle des encadrants dans l'intégration des personnes handicapées. Souvent, la personne en situation de handicap veut faire en sorte d'être comme tout le monde au risque de se forcer inutilement jusqu'à se blesser pour continuer d'exercer au mieux son travail sans pénaliser le reste de son équipe. Lorsque vous voyez l'état de santé d'un de vos collaborateurs se dégrader, n'hésitez pas à contacter le référent handicap et le service médical : il vaut mieux prévenir que guérir !

Je tiens une fois de plus à remercier le médical, les assistantes sociales, l'ergonome, mais également mes collègues, mes hiérarchiques et surtout ma famille et mes amis qui m'ont accompagnée tout au long de mon périple. L'invalidité n'est pas une fin, mais un nouveau commencement. Je poursuis mes activités au sein du Bureau de l'Association « WiN Normandie », pour apporter mes compétences et mon expérience : je reste ainsi toujours utile et j'y trouve beaucoup d'épanouissement.»

Ont contribué à l'élaboration de ce guide (2ème édition) :

Joëlle Bertani, Pilote du Réseau WE Orano

Marie Kirchner, Pilote du Réseau WE Normandie

Myriam Espin, Orano La Hague

Avec le soutien de :

Philippe Thurat, Orano DRH, Sponsor du Réseau WE

Anne Catinat, Orano La Hague, Assistante Sociale

Dr Jean-Claude Happey, Orano La Hague, Médecin du travail

Jean-Luc Daret, Orano La Hague, Ergonome du travail

Merci également aux personnes qui nous ont apporté leur témoignage et leurs commentaires :

Anne Hiver et Jocelyne Lamotte, Orano La Hague.

Orano valorise les matières nucléaires afin qu'elles contribuent au développement de la société, en premier lieu dans le domaine de l'énergie.

Le groupe propose des produits et services à forte valeur ajoutée sur l'ensemble du cycle du combustible nucléaire des matières premières au traitement des déchets. Ses activités, de la mine au démantèlement en passant par la conversion, l'enrichissement, le recyclage, la logistique et l'ingénierie, contribuent à la production d'une électricité bas carbone.

Orano et ses 16 000 collaborateurs mettent leur expertise, leur recherche permanente d'innovation, leur maîtrise des technologies de pointe et leur exigence absolue en matière de sûreté et de sécurité au service de leurs clients en France et à l'international.

Orano, donnons toute sa valeur au nucléaire.

www.orano.group

Orano

Tour AREVA

1 place Jean Millier

92400 COURBEVOIE (France)

Tel : +33 (0)1 34 96 00 00

Fax : +33 (0)1 34 96 00 01

Réseau WE Orano

Contact : Joëlle Bertani

Tel: + 33 1 34 96 85 15

joelle.bertani@orano.group

