



# Guide pratique **de la Parentalité**

**Edition 2017**



# SOMMAIRE



1. Le Réseau WE
2. Que dit la Loi ?
3. L'Egalité Professionnelle
4. Avant l'arrivée de l'enfant
5. En attendant l'arrivée de l'enfant
6. Après l'arrivée de l'enfant
7. Aides à la parentalité
8. Liens utiles
9. Conseils



WE  
Network

# LE RÉSEAU WE

Créé en 2007 par les salariés d'AREVA, le réseau WE pour « Nous, salariés d'AREVA » représente la pluralité.

Etre force de proposition est la raison d'être de ce réseau sur des thèmes tels que la mixité, le développement personnel, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, l'équilibre de vie et la qualité de vie au travail.

Le Guide Parentalité est une des réalisations du groupe de travail sur la conciliation vie professionnelle - vie personnelle.



La Direction des Ressources Humaines d'Areva a toujours soutenu et encouragé les initiatives du Réseau WE. Les pratiques concernant la parentalité évoluent depuis plusieurs années de manière significative dans la société française.

Le Réseau WE nous incite à avancer sur le chemin de l'égalité réelle entre femmes et hommes et sur la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Pour la troisième fois, le réseau WE réactualise le « Guide de la Parentalité » en l'élargissant aux spécificités du travail posté.

Chaque établissement pourra compléter ce guide au regard des dispositions spécifiques en vigueur. Merci à toutes et à tous pour votre engagement et pour le travail réalisé.

Philippe Thurat - Sponsor du Réseau WE - Directeur Stratégie Sociale et Diversité New AREVA



# EDITO DU RESEAU



L'arrivée d'un enfant bouscule les habitudes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'équilibre des temps prend une importance croissante pour les salariés et s'inscrit dans une logique gagnant-gagnant. Pour les salariés c'est une source de satisfaction et de bien-être. Pour l'entreprise, cela se traduit par l'amélioration de la performance des équipes et la qualité de vie au travail. Ce guide Parentalité vise à répondre aux questions que se posent les futurs parents.

Cette édition, mise à jour par le groupe de travail du réseau WE Normandie, est la 3ème et intègre un volet concernant les salarié.e.s dans les métiers postés.

Bonne lecture !

Joëlle Bertani - Leader Réseau WE

C'est avec enthousiasme que nous avons contribué à la mise à jour du guide AREVA WE concernant la parentalité. Sur proposition de Lise Mesnage, Radioprotectionniste AREVA La Hague, nous avons élargi notre réflexion pour tenir compte des particularités des métiers postés.

Ce guide s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes, salarié.e.s sur les établissements du groupe : La Hague, Pierrelatte et Melox.



Construit à partir de nos propres expériences, nous espérons que vous y trouverez l'information que vous recherchez. Ce support sera mis à jour périodiquement : n'hésitez donc pas à nous faire part de vos remarques et/ou propositions d'évolution. Merci à toutes !

Marie Kirchner - Pilote WE Normandie



# QUE DIT LA LOI ?

## **La loi Travail renforce la protection de la Parentalité**

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté,
- pendant le congé maternité,
- pendant les congés payés pris immédiatement après le congé maternité,
- pendant les 10 semaines après le congé maternité ou les congés payés qui le suivent.

Les mêmes règles s'appliquent au congé d'adoption .

Cette protection est étendue au salarié père dont le contrat de travail ne peut être rompu pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant.

## **La protection de la femme enceinte**

Dès la déclaration de grossesse auprès de l'employeur, la salariée bénéficie des dispositions concernant la protection de la femme enceinte : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particuliers ou de travail de nuit, protection contre le licenciement, garantie d'une évolution salariale.

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption, ainsi qu'aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/maternite-paternite-adoption/article/le-conge-de-maternite>



# QUE DIT LA LOI ?

## Les aménagements possibles des conditions de travail :

Source : <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/maternite-paternite-adoption/article/le-conge-de-maternite>



Il est interdit d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes aux risques présentant un danger pour le fœtus ou le nouveau né.

La salariée enceinte peut demander un changement provisoire d'emploi. Cette mutation peut aussi être demandée par l'employeur, après avis du médecin du travail. Le changement temporaire d'affectation ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération. L'affectation prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial.

Par ailleurs, la salariée travaillant de nuit, enceinte ou venant d'accoucher, peut demander à être affectée à un poste de jour. Cette affectation peut aussi être demandée par le médecin du travail et prolongée, à sa demande, pour une durée maximale d'un mois.

Ce changement d'affectation, éventuellement dans un autre établissement si la salariée donne son accord, ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération.

En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, la salariée bénéficie d'une suspension de son contrat de travail en dehors de la période de congé de maternité, avec une garantie de maintien de sa rémunération (allocation journalière spécifique de la Sécurité sociale, complétée par l'employeur).



# QUE DIT LA LOI ?

## Le congé maternité

La durée légale du congé de maternité pour le 1er enfant est de 16 semaines (6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après). Une modulation est possible sur avis favorable médical de 3 semaines avant la naissance et 13 semaines après.

A partir du 3ème enfant, le congé est de 26 semaines (8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après).

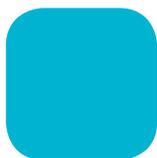
	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> naissance 3 <sup>ème</sup> naissance	6 semaines 8 semaines	10 semaines 18 semaines	16 semaines 26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de + de 2 enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

## Le congé paternité



Le conjoint salarié de la mère peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail. Il est rémunéré à 100% depuis 2012 au sein des différentes entités du groupe

Les jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant se cumulent avec le congé de naissance de 3 jours accordé aux salariés. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et les 3 jours du congé de naissance peuvent se succéder ou être pris séparément, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant devant débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.



# QUE DIT LA LOI ?



## Le congé d'adoption :

Les salariés qui adoptent un ou plusieurs enfants dans le cadres de procédure légale peuvent bénéficier d'un congé d'adoption pendant lequel leur contrat de travail est suspendu. La durée du congé est fixée à :

- 10 semaines dans le cas général,
- 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants au foyer,
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Si les 2 conjoints travaillent, le droit au congé pour adoption est ouvert à l'un ou l'autre des parents.

## Le congé parental d'éducation :

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps et, selon ses ressources, bénéficier de prestations versées par les caisses d'allocations familiales.

De plus, le salarié peut bénéficier de la Prestation Partagée d'éducation de l'Enfant (PreParE) versée par les caisses d'allocations familiales quelles que soient ses conditions de ressources.

Sources :

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/maternite-paternite-adoption/article/le-conge-de-maternite>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>



# ÉGALITÉ



Le congé de maternité (ou le congé d'adoption) se traduit souvent par un point de rupture dans le déroulement de la carrière des femmes en termes d'évolution professionnelle, notamment en ce qui concerne les augmentations salariales.

Afin de remédier à cette situation, une garantie de « rattrapage salarial » est prévue au profit des salarié(e)s en congé de maternité (ou d'adoption), selon des règles différentes selon qu'il existe, ou non, un accord collectif prévoyant de telles garanties.

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

La convention collective de la métallurgie prévoit également des aménagements pour la parentalité  
Convention Métallurgie Cadres région parisienne : Articles 15 & 17 & 18,  
Convention Métallurgie Mensuels : Article 24 & 25 & 28



# EGALITE

## Accord Egalité AREVA

Le réseau WE a alimenté les réflexions sur l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, en faisant des propositions sur l'accompagnement des salariés par la hiérarchie lors d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, parental). Un des titres de l'Accord groupe du 12 décembre 2012, renouvelé le 28 juin 2016, sur l'Egalité professionnelle entre Femme et Homme est consacré à ce thème :

- un entretien avant le congé pour faire le point sur les missions du salarié et organiser son remplacement, et identifier les éventuels souhaits dévolution au retour
- un entretien après le congé pour s'informer sur les évolutions et les actualités pendant l'absence, identifier les besoins de formation-développement et préparer le retour

Cet accord égalité groupe prévoit également les mesures suivantes :

- Prise en charge d'une partie du financement de la couverture Frais de santé pour les salariés en congé parental (financement égal à 50 % de la cotisation soit 1,85 % du PASS).
- Application de la moyenne des augmentations individuelles de son secteur, soit la moyenne des 3 dernières augmentations individuelles de la personne concernée.

Les RH examinent systématiquement la situation des personnes en retour de congé maternité ou parental.





# AVANT L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

## «Je suis enceinte : à partir de quel mois de grossesse dois-je l'annoncer à mon employeur ?»

La loi n'a pas fixé de règle en matière de déclaration de grossesse. La salariée doit avertir son employeur de la date de départ en congé maternité et de la date de retour par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il est fortement conseillé de le faire le plus tôt possible afin de pouvoir bénéficier des dispositions prévues pour les femmes enceintes ; comme par exemple, sur les sites industriels, de pouvoir bénéficier le cas échéant d'une nouvelle affectation temporaire, comme un poste hors zone, au sein des Installations Nucléaires de Base (INB).

Conseils ... avant même votre départ : **anticiper votre retour de congé !**

Dès sa connaissance, annoncer la grossesse ou le souhait d'adoption :

- à votre manager,
- et à votre employeur.

### Entretien avec le Manager

Dans le cadre de sa politique de soutien à la parentalité déployée au niveau du groupe, AREVA propose à l'ensemble des salariés concernés par un congé lié à l'enfant de bénéficier de deux entretiens.

Un support d'entretien spécifique en deux parties correspondant à chacun des entretiens mentionnés ci-dessous permet de formaliser le contenu.

- Entretien préparatoire au départ, au plus tard un mois avant le congé,
- Entretien au retour de congé ou dans les 15 jours suivant le retour.

#### PAROLE DE MANAGER

Frédéric LEPRESLE  
AREVA La Hague

*« Ces supports sont simples et pratiques, ils pourraient encore être simplifiés (mais surtout pas complexifiés). Leur rôle premier, que je perçois comme tel, est de rassurer la personne qui va temporairement quitter son poste, sur son devenir au retour de congé et de prendre en compte ses souhaits. »*



# AVANT L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

## Existe-t-il des dérogations horaires pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ?

Oui, enceinte vous bénéficiez d'autorisation d'absence pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance et des suites de l'accouchement (sur justificatifs). Il est possible également au (à la) conjoint(e) d'accompagner sa conjointe. Ces absences limitées n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à des périodes de travail.



## Qu'est-il prévu en cas de fatigue, nausées, malaise durant ma grossesse lorsque je suis sur mon lieu de travail ?

Contactez l'infirmier ou le service Santé au Travail de votre établissement. Sur certains sites, des salles de repos sont mises à disposition.

Si la salariée 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 le préconiser, même au-delà de la journée hebdomadaire prévue par l'accord de 2013.

## Ai-je le droit de moduler mes horaires d'arrivée et départ pendant la grossesse ?

Oui, en général à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi soit de 30 minutes le matin ou le soir. Pour connaître vos droits, vous rapprocher de votre service RH et/ou consulter les accords de votre convention collective.



# AVANT L'ARRIVEE DE L'ENFANT

## Partage du congé parental

Après une naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, vous pouvez bénéficier d'un CPE (Congé Parental d'Education) si vous avez un an d'ancienneté au minimum dans votre entreprise. Ce congé vous permet d'interrompre ou de réduire votre activité professionnelle pour élever votre enfant.

**A noter :** il existe la possibilité de cotiser à la retraite grâce à l'accord QVT (Qualité de Vie au Travail) et Égalité Professionnelle du groupe, tant pour un congé à temps plein, qu'à temps partiel.



### PAROLE DE SALARIE

**Didier LE BEL**  
Responsable Radioprotection  
AREVA La Hague

*« De mon point de vue, l'article devrait préciser que les congés d'adoption peuvent être partagés entre les parents. Nous avons bénéficié de 18 semaines à se partager entre Maria et moi pour l'arrivée de Ninon : 12 semaines pour Maria et 6 semaines pour moi. »*



# EN ATTENDANT L'ENFANT

abcdefghijklmnopqrstuvwxyz

**Trouver un PRÉNOM...  
mais également un MODE DE GARDE !**

En général, l'inscription de l'enfant en crèche se fait au 6ème mois de grossesse auprès de la mairie de votre domicile.

/!\ L'obtention d'une place en crèche collective municipale n'est pas automatique et l'attente peut être longue.

## LES SOLUTIONS DE GARDE

- Crèche d'entreprise,
- Assistante maternelle agréée,
- Garde partagée,
- Garde à domicile,
- Crèche municipale,
- Crèche parentale,
- Halte Garderie.





# APRÈS L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

## ***Mon congé maternité prend fin. Quand dois-je prendre contact avec ma hiérarchie ?***



Un mois avant votre reprise, prenez contact avec votre manager pour faire le point sur votre poste et vos aspirations : besoins en formation, souhait de prendre un congé parental d'éducation, de travailler à temps partiel, ...

## ***Quelles sont mes obligations vis-à-vis de mon employeur pendant mon absence ?***

Si vous prévoyez un congé parental, vous êtes tenu(e) d'en informer votre employeur par lettre recommandée avec AR un mois avant la date officielle de votre retour de congé maternité. Par ailleurs, nous vous conseillons de garder le contact avec l'entreprise en suivant l'actualité du groupe via le site internet ou en restant en contact avec vos collègues. Ce suivi d'information peut être prévu dans votre entretien préparatoire à votre congé, avec votre manager.

## ***Vais-je bénéficier d'un rattrapage salarial en lien avec la politique de rémunération menée au sein de mon entité ?***

La loi du 25 mars 2006 relative à l'égalité salariale prévoit que le ou la salariée de retour de congé maternité ou d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelles. A noter : l'accord égalité professionnelle groupe du 12/12/2012, renouvelé en 2016, prévoit, soit la moyenne des augmentations individuelles de son secteur, soit la moyenne des 3 dernières augmentations individuelles de la personne concernée. Les RH examinent systématiquement la situation des personnes en retour de congé maternité ou parental.



# APRÈS L'ARRIVÉE DE L'ENFANT

## ***Pour élever mon enfant, j'aimerais passer provisoirement à temps partiel, comment procéder ?***

Faites une demande par écrit de congé parental à temps partiel à votre manager.

La Direction des RH établira alors un avenant à votre contrat de travail. La durée du temps partiel doit être d'au moins 16 heures par semaine.

## ***Mon employeur peut-il refuser un temps partiel dans le cadre d'un congé parental ?***

Non. Un employeur ne peut pas refuser un temps partiel au salarié qui en remplit les conditions. Le congé parental peut en effet être total (il y a alors, suspension du contrat de travail) ou pris à temps partiel. La durée du temps partiel doit être d'au moins 16 heures par semaine.

## **Le congé PATERNITÉ**

Le congé paternité s'applique à l'ensemble des salariés. Comme lors d'un congé maternité, l'indemnité journalière que vous recevrez pendant votre congé paternité est égale au salaire journalier de base. Ce salaire est calculé sur la moyenne des salaires des 3 derniers mois travaillés précédant votre congé. Dans la totalité des entités du groupe, ce congé est compensé à 100 %.





# AIDES À LA PARENTALITÉ

## **ACCORD EGALITE AREVA**

L'accord égalité groupe a été renouvelé le 28 juin 2016, en l'adaptant au contexte actuel de l'emploi au sein d'AREVA ; cet accord sera décliné au niveau des différentes filiales et fait suite à l'accord égalité groupe signé en 2012. Cet accord contient des mesures d'aide à la parentalité, le suivi d'indicateurs et un plan d'actions en faveur de la mixité.

## **CRECHES D'ENTREPRISES**

Près de 270 berceaux sont à la disposition des parents salariés dans plus d'une dizaine de crèches en France et en Allemagne.

## **ALLAITEMENT MATERNEL**

De façon à permettre aux nouvelles mamans du groupe de procéder au tirage de leur lait au retour de leur congé maternité dans les meilleures conditions possibles, le groupe s'est organisé de façon à mettre à disposition des locaux dédiés à cette opération. L'allaitement maternel pour les mères qui souhaiteraient en faire bénéficier leur enfant accueilli à la crèche d'entreprise est toléré sous la responsabilité pleine et entière des mamans.

## **TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ**

Un « temps partiel annualisé vacances scolaires », expérimenté depuis 2009 sur l'établissement de Lyon, a été généralisé au sein d'AREVA NP. Près de 70 personnes en ont bénéficié en 2016 (dont 10 du périmètre AREVA Projet), dont plus de 60 % d'hommes.

Possibilité offerte aux salariés en congés parentaux à temps plein ou à temps partiel de continuer à cotiser aux régimes de retraite complémentaire.



# AIDES A LA PARENTALITE

## **CHÈQUES EMPLOIS SERVICES UNIVERSELS (CESU)**

Ce dispositif d'aide à la conciliation vie personnelle / vie professionnelle s'est développé au sein des établissements du groupe et, dans certains cas, en partenariat avec les comités d'entreprise ou d'établissement.

## **TELETRAVAIL**

Sur proposition du réseau WE, un pilote expérimental a été mis en place en 2012 et 2013 au sein de 6 établissements. Ses résultats ont permis de généraliser le télétravail par l'avenant à l'accord QVT, du 4 juillet 2013.

A fin 2015, près de 600 salariés bénéficiaient du télétravail à raison de 1 jour par semaine (soit de l'ordre de 4,5 % de l'effectif éligible) et près de 300 personnes pour le seul périmètre NAH (New AREVA Holding) à fin 2016.

## **CONGES POUR ENFANT MALADE**

La loi autorise le salarié à s'absenter trois jours par an en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans à charge constaté par certificat médical [Code du travail, art. L. 1225-61]). Ce dispositif peut être plus favorable selon l'entreprise à laquelle vous appartenez.

## **CONGES PRESENCE PARENTALE**

D'une durée maximale de 310 jours, il est ouvert au salarié ayant un enfant à charge de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants [Code du travail, art. L. 1225-62].



# AIDES A LA PARENTALITE

## **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 à AREVA La Hague et a été utilisé au sein de plusieurs établissements du Groupe depuis sa création.

## **CONGE 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].

### **DU NOUVEAU !**

Une proposition de loi pour augmenter le congé de maternité et de paternité a été adoptée en première lecture à l'Assemblée Nationale.

Ainsi, le congé de maternité durerait 18 semaines et débiterait 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement (actuellement de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après la date de celui-ci). L'objectif étant d'aligner la durée de congé du code du travail français sur les préconisations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de la Confédération Européenne des Syndicats (CES). Quant au congé de paternité, il serait augmenté de 3 jours. Il passerait ainsi de 11 à 14 jours pour la naissance d'un seul enfant, et de 18 à 21 jours en cas de naissance multiples.

A l'origine, la proposition de loi proposait une durée beaucoup plus longue : 4 semaines pour un enfant, 6 semaines en cas de naissances multiples. Le but de cet allongement étant de permettre aux pères de s'investir davantage dans leur vie de famille, tout en limitant la pénalisation des mères dans leur carrière professionnelle.

Source : <http://www.actuel-ce.fr/content/une-proposition-de-loi-pour-augmenter-le-conge-de-maternite-et-de-paternite-0>



## LIENS UTILES

- <http://vosdroits.service-public.fr>
- <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/maternite-paternite-adoption/>
- [www.caf.fr](http://www.caf.fr)
- [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)
- [www.parents.fr](http://www.parents.fr)
- [www.cnidff.fr](http://www.cnidff.fr)
- [www.servicesalapersonne.gouv.fr](http://www.servicesalapersonne.gouv.fr)





# DERNIERS CONSEILS

Organisez-vous pour profiter pleinement de ce moment privilégié qui marquera une des belles périodes de votre vie.

Votre Manager sera à l'écoute de vos projets : exprimez-vous librement lors des entretiens.

Gardez le contact, restez visible !

N'hésitez pas à participer aux événements internes à l'entreprise même pendant votre congé.

Passez un petit coup de fil de temps en temps à vos collègues et suivez l'actualité du groupe depuis chez vous (médias, site internet [www.aveva.com](http://www.aveva.com), ...).

A votre retour et si vous le souhaitez, vous pourrez organiser un pot avec vos collègues pour présenter votre enfant.

Nous espérons vous avoir aidé(e)s et vous souhaitons tout le bonheur du monde... en famille !

Ont contribué à l'élaboration de cette 3ème édition du Guide de la Parentalité du groupe New Areva :

Les membres du réseau WE Ile de France et Normandie : Joëlle Bertani, Nicole Cedra, Nadine Fouquet, Stéphanie Gooris, Sonia Jolie, Marie Kirchner, Jocelyne Lamotte, Lise Mesnage.

Avec le soutien de :

Philippe Thurat, AREVA DRH, Sponsor du Réseau WE  
Lise Bajic, AREVA La Hague, DHR/Qualité de Vie au Travail  
Anne Catinat, AREVA La Hague, Assistante Sociale

Merci également aux personnes qui nous ont apporté leur témoignage :

Didier Le Bel, Frédéric Lepresle, Sandrine Villette.



New AREVA 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, technologies et services à forte valeur ajoutée sur l'ensemble du cycle du combustible nucléaire qui couvre les activités mines, chimie de l'uranium, enrichissement, recyclage des combustibles usés, logistique, démantèlement et ingénierie.

New AREVA et ses 20 000 collaborateurs mettent leur expertise, leur maîtrise des technologies de pointe, leur recherche permanente d'innovation et leur exigence absolue en matière de sûreté et de sécurité au service de leurs clients en France et à l'international.

Pour suivre notre actualité, retrouvez-nous sur [www.aveva.com](http://www.aveva.com)

Créé en 2007 par les salariés du groupe AREVA, le Réseau WE est un acteur clé de la mixité femmes-hommes chez AREVA. Force de proposition sur l'égalité femmes-hommes et l'équilibre de vie, c'est un réseau mixte et ouvert à tous les salariés du groupe.



### **New AREVA**

**Société anonyme à Conseil d'administration au capital de 95 801 213 euros - 712 054 923 RCS Nanterre**

Siège Social : Tour AREVA - 1 place Jean Millier - 92400 Courbevoie - France

Contact réseau WE : Joëlle Bertani

Tél. : +33 (0)1 34 96 85 15