



WE
Network

Guide pratique Parentalité



Edition 2019

SOMMAIRE

1. Le Réseau WE
2. Que dit la Loi ?
3. L'Accord Orano
4. Questions - Réponses
5. Aides à la Parentalité





1. LE RESEAU WE

Créé en 2007 par les salariés de l'entreprise, le réseau **WE** pour **Nous**, salariés d'Orano représente la pluralité.

Ce réseau est force de propositions 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.

La Parentalité a un impact direct sur l'égalité professionnelle. Le congé de maternité 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.

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle tient une place importante dans les choix professionnels des salariés, a fortiori quand l'arrivée d'un enfant bouscule cet équilibre.

Les pratiques concernant la parentalité évoluent depuis plusieurs années de manière significative dans la société française.

Le réseau WE a souhaité partager avec vous ces évolutions en rédigeant cette **4^{ème} édition** du guide pratique de la parentalité, intégrant les évolutions de Loi pour la Liberté de choisir son Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 et les nouvelles mesures de l'accord égalité groupe Orano 2019-2023 du 18 avril 2019.

Chaque entreprise pourra compléter ce guide au regard des dispositifs spécifiques en vigueur.

Etre parent, quoi de plus banal ? mais cela suscite tellement d'interrogations !

Nous espérons que ce guide Parentalité vous aidera à y répondre.

Bonne lecture !

Joëlle Bertani - Leader réseau WE



2. QUE DIT LA LOI ?

Une salariée qui a informé l'employeur de sa grossesse bénéficie d'une protection légale et son état ne peut être la raison ni d'une discrimination, ni d'un licenciement (c. trav. art. L. 1132-1 et L. 1225-1).

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 10 semaines après le congé maternité ou les congés payés qui le suivent. Les mêmes règles s'appliquent au congé d'adoption (c. trav. art. L. 1225-4 modifié et L. 1225-38).

Cette protection est étendue au père dont le contrat de travail ne peut pas être rompu pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant (c. trav. art. L. 1225-4-1 modifié), sauf impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Protection de la femme enceinte :

Afin de protéger la future maman et son bébé, la femme enceinte, dès l'annonce à son employeur de sa grossesse bénéficie de droits spécifiques (loi 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9 ; c. trav. art. L. 1225-4 modifié).

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

La salariée enceinte bénéficie **d'autorisations d'absences** pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et de l'accouchement, sans diminution de rémunération. Ces absences 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.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne vivant avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires maximum (c. trav. art. L. 1225-16).

Il est **interdit d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes aux risques** présentant un danger pour la mère et le fœtus ou le nouveau-né. La salariée peut demander, suite à avis médical, un **reclassement temporaire** si son poste est incompatible avec la grossesse (régimes postées, sortie de zone, état de santé, ...). 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.

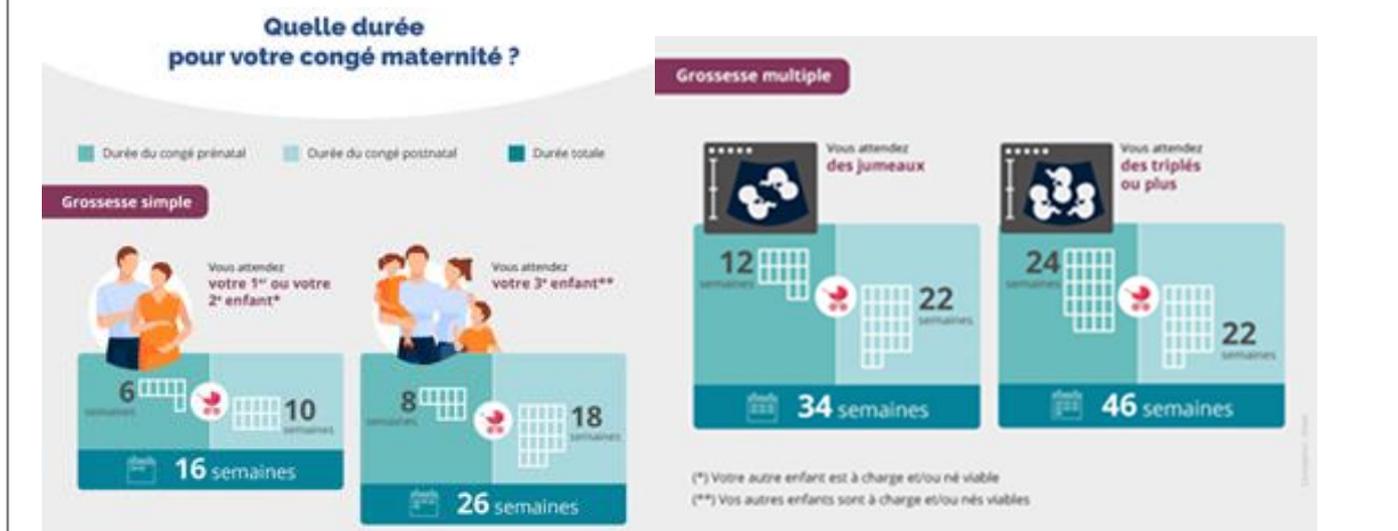
La salariée qui travaille de nuit peut bénéficier d'un passage de jour. En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, la salariée bénéficie d'une suspension de son contrat de travail en dehors de la période de congé de maternité, avec une garantie de maintien de sa rémunération.



2. 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). En cas de naissances multiples ou pour la naissance d'un troisième enfant, ce congé prénatal peut être avancé respectivement dans la limite de 4 et 2 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, porté à 18 jours pour naissances multiples (+ 4 jours au titre de l'accord égalité groupe Orano 2019). 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

Depuis le 1^{er} juillet 2019, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance dans une unité de soins spécifique, le père ou le compagnon de la mère bénéficie de trente jours (30) jours supplémentaires, pris en charge par la Sécurité Sociale et distincts du congé de paternité de 11 jours/18 jours (porté à 15 jours chez Orano).



2. QUE DIT LA LOI ?

Le Congé d'Adoption :

Les salariés qui adoptent un ou plusieurs enfants dans le cadre 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'Education :

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 d'une durée maximale de 1 an, renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant (loi du 4 août 2014 ; c. trav. art. L. 1225-47 et s.). Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, le congé parental pourra être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants (c. trav. art. L. 1225-48). Les congés peuvent être partagés entre les parents.

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.

Afin d'inciter le partage du CPE entre les deux parents, la loi a mis en place la « prestation partagée d'éducation de l'enfant » (PreParE). Une partie de la durée de versement de la PreParE liée à la naissance d'un enfant est ainsi réservée à l'autre parent, sauf cas particuliers (ex. : parent assumant seul la charge de l'enfant) (c. séc. soc. art. L. 531-4 modifié). Si deux parents salariés veulent bénéficier de la durée maximale de versement de la prestation, chacun doit nécessairement prendre un congé parental.

Enfant malade : le congé pour enfant malade (ou victime d'un accident) d'un enfant de moins de 16 ans [C. trav. art. L. 122561]. Ce congé est de trois jours par an, porté à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. Il n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles plus favorables

Enfant en situation de handicap : congé de 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.



2. QUE DIT LA LOI ?

Egalité salariale :

Le congé de maternité (ou le congé d'adoption) a des conséquences sur 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.

Depuis la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du **23 mars 2006**, un(e) salarié(e) revenant de **congé de maternité ou d'adoption a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées pendant la durée de son congé pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise** (c. trav. art. L. 1225-26).

En conséquence, un employeur ne peut pas remplacer l'augmentation légale de salaire due à une salariée de retour de congé de maternité par le versement d'une prime exceptionnelle, quand bien même la salariée aurait donné son accord. Cette solution, rendue dans le contexte d'une femme revenant de congé de maternité, vaut aussi pour un salarié (femme ou homme) de retour d'un congé d'adoption. (cass. soc. 14 février 2018, n° 16-25323 FSPB)

Entretien de reprise

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** avec son employeur en vue de son orientation professionnelle afin d'étudier ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, de façon systématique à l'issue de divers congés ou absences ((c. trav. art. L. 1225-47 et L. 1225-57 modifié) ; c. trav. art. L. 6315-1 nouveau). Cet entretien 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. Il donnera lieu, là aussi, à la rédaction d'un document dont le salarié recevra une copie.

Allaitement : La loi prévoit la mise en place au sein des établissements d'au moins 100 salariés, un local dédié à l'allaitement.



3. L'ACCORD Orano

Evolutions du volet Parentalité de l'accord Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes du groupe Orano 2019-2023 signé le 18 avril 2019.

- Congé paternité allongé de 4 jours de congés ouvrés supplémentaires avec maintien de rémunération.
- Travail occasionnel à distance pour les femmes enceintes
- Maintien des éléments variables de rémunérations (prime de poste ou de suggestion), si changement de poste après déclaration de grossesse et avis médical.
- Maintien de l'acquisition de l'ancienneté durant les 12 premiers mois de congé parental
- Possibilité de maintien des cotisations aux régimes d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire en cas de congé parental à temps partiel ou temps plein dans les conditions prévues dans l'accord : prise en charge des cotisations patronales et salariales par l'entreprise les 6 premiers mois et maintien de la part patronale au-delà
- Réajustement automatique du salaire de base du salarié de retour de congé parental à temps plein du montant des augmentations générales attribuées durant son congé, pour les catégories professionnelles bénéficiant d'AG.

Une adaptation des postes en cas de grossesse avec maintien de rémunération

La salariée a la possibilité de demander un aménagement de poste, par rapport à certaines contraintes (travail en équipes, déplacements importants, etc.) ou d'être affecté temporairement à un autre emploi, avec maintien de la rémunération et des primes du poste antérieurement occupé, si l'état de grossesse le nécessite.

Une possibilité de travail occasionnel à distance pour les femmes enceintes

Afin de préserver la santé des femmes enceintes, l'accord égalité groupe de 2019 prévoit la possibilité pour les salariées enceintes, sous condition d'éligibilité, de travailler ponctuellement depuis leur domicile, 1 jour par semaine, pendant les 4 premiers mois, portés à 2 jours au-delà. Cette possibilité est cumulable avec le télétravail standard, sans pouvoir dépasser 2 jours (travail ponctuel + télétravail) par semaine.

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, pour raison médicale, même au-delà de la journée ou des 2 journées hebdomadaire prévue par l'accord.

Un entretien avant départ en congé de maternité, d'adoption ou parental

Le/la salarié(e)° peut appréhender cet entretien car il/elle se pose beaucoup de questions. C'est un moment d'échange entre le manager et le/la salarié(e) avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou parental, pour faire le point sur ses missions, organiser son remplacement et identifier les éventuels souhaits d'évolution au retour.

L'entretien au retour du congé lié à l'enfant

Au retour du congé lié à l'enfant, un entretien est organisé entre le manager et le/la salarié(e). Il peut être anticipé à la demande du/de la salarié(e) ou à l'initiative de l'entreprise, avant le retour effectif, en cas d'évolution de l'organisation (disparition ou modification substantielle du poste). Il permet au /à la salarié(e) de s'informer sur les évolutions et les actualités pendant l'absence, au manager d'identifier les besoins de formation-développement et préparer le retour.



3. L'ACCORD Orano

Allongement de la durée du Congé Paternité

Au-delà des 11 jours de congé paternité légal, porté à 18 jours en cas de naissances multiples, Orano accorde **4 jours de congés ouverts** supplémentaires avec maintien de rémunération aux salariés bénéficiaires du congé paternité. Ces jours de congés sont nécessairement pris de manière accolée au congé paternité et doivent permettre de mieux répartir la parentalité

Le congé parental d'éducation

1. Maintien de l'acquisition de l'ancienneté du salarié durant les 12 premiers mois de congé parental.
2. Possibilités de maintien des cotisations aux régimes d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire en cas de congé parental à temps partiel ou temps plein : prise en charge des cotisations patronales et salariales par l'entreprise les 6 premiers mois et prise en charge des cotisations salariales par le salarié, au-delà.
3. Réajustement automatique du salaire de base du salarié de retour de congé parental à temps plein du montant des augmentations générales attribuées durant son congé, si sa catégorie professionnelle y est éligible.
4. Examen spécifique du positionnement salarial des salariés de retour de congé parental à temps plein d'au moins 6 mois. Cet examen est effectué dans une période de 3 à 6 mois après le retour dudit congé parental.
5. Organisation d'un entretien de retour de congé spécifique

La rémunération :

1. Maintien des primes liées au poste précédemment occupé (ex : primes d'inconvénients, primes de postes...) en cas d'adaptation du poste, ou changement rendu nécessaire durant la grossesse après avis médical et poursuite de l'acquisition des droits éventuels permettant une cessation anticipée d'activité avant retraite (ex : CAF).
(ex : CAF).
2. Attribution d'une augmentation individuelle (AI) à tous les salariés en congé de maternité ou d'adoption, au moins égal à la moyenne de leurs trois dernières AI ou à la moyenne des AI de leur catégorie professionnelle et de leur entité, la situation la plus favorable étant retenue.
3. Aucun impact sur la part variable des salariées en congé maternité ou d'adoption sur la période de référence considérée.
4. Adaptation des objectifs individuels liés à la part variable par le manager du salarié concerné par des congés maternité ou adoptions. Cette adaptation doit avoir lieu au plus tard lors de l'entretien de départ de congé lié à l'enfant. L'entretien de retour doit également permettre de faire le point sur l'atteinte des objectifs.



4. QUESTIONS - REPONSES

AVANT L'ARRIVEE 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 et anticiper votre retour de congé. Sur les sites industriels, les femmes enceintes peuvent bénéficier, suite à visite médicale d'une affectation temporaire, comme un poste hors zone, au sein des Installations Nucléaires de Base.

Les salariés concernés par un congé lié à l'enfant doivent bénéficier de deux entretiens (avant le départ et au retour du congé). Un support d'entretien spécifique en deux parties correspondant à chacun des entretiens mentionnés ci-dessous permet de formaliser le contenu ; il est intégré dans OPUS, avec le présent guide.

L'entretien préparatoire au départ a lieu, au plus tard un mois avant le congé. C'est un moment d'échange, que les femmes peuvent appréhender, car elles se posent beaucoup de questions. Il a pour but de rassurer la personne, qui va temporairement quitter son poste, sur son devenir au retour de congé, de prendre en compte ses souhaits et les relations qu'elle souhaite ou non maintenir avec l'entreprise durant son congé.

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.

En outre, il est convenu que les salariés dont la conjointe est en situation de grossesse pourront, si des circonstances médicales l'exigent, demander un aménagement de leurs horaires de travail afin de pouvoir être présent auprès de la future maman.

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

Contactez le service médical, sur certains sites, des salles de repos sont mises à disposition. L'accord égalité groupe prévoit la possibilité pour les salariées enceintes, sous condition d'éligibilité, de **travailler ponctuellement** depuis leur domicile, 1 jour par semaine, dès la déclaration et porté à 2 jours au-delà du 4^{ème} mois. Cette possibilité est cumulable avec le télétravail normal, sans pouvoir dépasser 2 jours (travail ponctuel + télétravail) par semaine. 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, pour raison médicale, même au-delà de la journée hebdomadaire prévue par l'accord.

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

Oui, en général à partir du 3^{ème} 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 vos représentants du personnel ou vos accords d'entreprise.



4. QUESTIONS - REPONSES

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, complétée par l'accord égalité professionnelle du 18 avril 2019, prévoit que le ou la salariée de retour de congé maternité ou d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération, si sa catégorie professionnelle y est éligible. Et au moins de la moyenne de ses 3 dernières augmentations individuelles ou la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés appartenant à la même entité relevant de la même catégorie professionnelle.

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 24 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 24 heures par semaine.

Le congé Paternité

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 %.

Au-delà des 11 jours de congé paternité légal, porté à 18 jours en cas de naissances multiples, Orano accorde 4 jours de congés ouvrés supplémentaires avec maintien de rémunération aux salariés bénéficiaires du congé paternité. Ces jours de congés sont nécessairement pris de manière accolée au congé paternité.



5. AIDE A LA PARENTALITE

L'accord groupe Orano en faveur de l'égalité Hommes-Femmes 2019-2023, du 18 avril 2019, prévoit la possibilité d'élaborer des plans d'actions locaux prévus à l'article 8.2.1 pour développer localement les aides à parentalité, telles que :

Dispositifs liés à la petite enfance

Les dispositifs liés à la petite enfance tels que berceaux en crèche, CESU (Chèque Emploi Services Universel) font l'objet de plans d'actions déclinés par entreprise et ou les établissements (article 8.2.1 de l'accord).

L'inscription de l'enfant en crèche doit se faire suffisamment tôt auprès de la mairie de votre domicile. L'obtention d'une place en crèche collective municipale peut être longue. Autres solutions de garde : Crèche d'entreprise, Assistante maternelle agréée, Garde partagée, Garde à domicile, Crèche municipale, Crèche parentale, Halte- Garderie.

Temps Partiel Annualisé par accord d'entreprise

Le principe est de permettre aux salariés ayant des enfants scolarisés de bénéficier d'un dispositif de temps partiel sous forme de périodes non travaillées sur une partie des vacances scolaires. D'autres critères de priorisation d'acceptation des demandes peuvent être définis dans la négociation (ex : familles monoparentales, nombre d'enfants à charge, handicap de l'enfant, grands-parents...).

Des négociations pour sa mise en place doivent se tenir au niveau des différentes filiales d'Orano.

Salle d'allaitement

Conformément aux dispositions légales, il est mis en place au sein des établissements d'au moins 100 salariés, un local dédié à l'allaitement. Il est distinct généralement du service médical, pourvu de sièges convenables pour l'allaitement, d'une table, d'un éclairage suffisant et est maintenu en état constant de propreté et à une température convenable. Dans la mesure du possible, il est équipé d'un lavabo et d'un frigo permettant de conserver le lait ou est situé à proximité d'un lavabo et d'un frigo adapté à la conservation du lait.

Si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à contacter votre RH sur le sujet.

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 (accord groupe Orano en faveur de l'emploi pour les salariés en situation de handicap 2018-2020)

Congés pour enfant malade

Le congé pour enfant malade (ou victime d'un accident) d'un enfant de moins de 16 ans [C. trav. art. L. 122561]. Ce congé est de trois jours par an, porté à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. Il n'est pas rémunéré. Ce dispositif peut être plus favorable au sein de votre entreprise, renseignez-vous auprès de vos représentants du personnel ou RH.



5. AIDE A LA PARENTALITE

Congés présence 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].

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).

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]. Il devrait être indemnisé à partir de 2020.

Liens utiles :

<https://www.service-public.fr/>
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/>
<http://www.caf.fr/>
<https://www.ameli.fr/>
<https://www.parents.fr>
<http://www.infofemmes.com/>
<https://www.servicesalapersonne.gouv.fr/>
<https://www.observatoire-qvt.com/>
<https://www.orse.org/>

Parents, futurs parents, che(e)rs collègues,

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

Exprimez-vous librement lors des entretiens, dont le support figure dans OPUS.

Gardez le contact, restez visible.

Passez un petit coup de fil de temps en temps à vos collègues, votre manager et votre RH et suivez l'actualité du groupe depuis chez vous (médias, site internet, ...).

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

Le Réseau WE d'Orano

Le réseau WE a été créé en 2007, à l'initiative des salariés de l'entreprise, pour promouvoir l'égalité femmes-hommes.

Le réseau WE se **singularise** des autres réseaux d'entreprises par son **ouverture à tous les salariés** de l'entreprise, par sa mixité (hommes/femmes, cadres/non cadres) et **par ses propositions simples et concrètes**, issues de la réflexion des groupes de travail, qui sont le « cœur du réseau ».

La plupart des propositions du réseau « WE » ont été intégrées dans les processus internes du groupe, contribuant ainsi à l'évolution des bonnes pratiques sur **l'égalité professionnelle et la conciliation vie professionnelle / vie personnelle**.

Des liens ont été tissés par le réseau WE avec d'autres réseaux d'entreprises, pour partager **savoir-faire et bonnes pratiques**.

Contact : joelle.bertani@orano.group

www.orano.group

Partenaires du réseau WE

