

Guide pratique de la parentalité

Diversité & Inclusion
2024





Sommaire

Avant l'arrivée de Bébé

01

Arrivée de l'enfant

02

Retour au travail et dispositions
liées à la parentalité

03

Coordonnées utiles

04



Édito

Les sujets relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle ainsi que la qualité de vie au travail sont des thématiques importantes pour le développement du Groupe Orano.

L'accord relatif à l'accélération de l'égalité professionnelle signé en avril 2023 a confirmé l'engagement d'Orano et a permis de définir de nouvelles mesures pour accompagner la parentalité et la conciliation de la vie professionnelle et personnelle,

Ce guide a pour objectif de regrouper ici les principales mesures sociales mises en place par Orano. Elles sont déclinées et complétées par les accords de chaque société du Groupe. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos interlocuteurs RH pour connaître les détails.

**L'équipe
Diversité et Inclusion**

Avant l'arrivée de Bébé



Informer son employeur

La loi n'a pas fixé de règle en matière de déclaration de grossesse auprès de son employeur mais il est fortement conseillé de la faire le plus tôt possible ainsi qu'auprès de son manager.

Une salariée enceinte est protégée et ne peut subir de licenciement dès qu'elle annonce sa grossesse et jusqu'à 10 semaines après son retour de congé maternité.

Le saviez-vous ?

Le document de la CPAM indiquant les dates de congé maternité doit être envoyé à l'employeur dès le 4^{ème} mois de grossesse.

Organiser son temps et son activité

Enceinte, vous bénéficiez de 7 autorisations d'absences rémunérées pour vous rendre aux examens médicaux obligatoires. En cas de grossesse à risques, le nombre d'autorisations d'absences est déplafonné, sur justificatifs.

Le(a) salarié(e) conjoint(e) d'une femme enceinte pourra bénéficier d'absences rémunérées pour assister à 3 rdv médicaux de suivi de grossesse.



Adaptation des postes en cas de grossesse avec maintien de la rémunération

Orano met tout en œuvre pour renforcer la protection de la santé et sécurité de la femme enceinte :

- Possibilité d'aménager le poste de travail ou être affecté à un autre emploi ;
- Aménagement d'horaire facilité pour réduire le temps de trajet sur site, et/ou inclure des temps de pause ;
- Accès au télétravail renforcé, avec un décompte à partir du 2^{ème} jour de télétravail ;
- Mise à disposition, en fonction du site de places de parking réservées ou prioritairement attribuées aux femmes et salles de repos.

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

L'entretien avant le départ en congé est un moment d'échange entre le manager et le/la salarié(e), pour faire le point sur ses missions, organiser son remplacement et identifier les éventuels souhaits d'évolution au retour.

Le saviez-vous ?

La salariée engagée dans un parcours de PMA (procréation médicalement assistée) bénéficie d'absences autorisées nécessaires pour ses RDV médicaux. Le(a) conjoint(e) de 3 absences rémunérées pour 3 rdv médicaux.



Arrivée de l'enfant



Congé maternité et paternité

Le congé maternité

La durée légale du congé de maternité pour le 1^{er} enfant est de 16 semaines (6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après).

Une modulation de 3 semaines avant la naissance et 13 semaines après est possible, sur avis médical favorable. À partir du 3^{ème} enfant, le congé est de 26 semaines (8 semaines avant l'accouchement et 18 semaines après).

Le congé paternité

Le congé paternité pour le(a) conjoint(e) de la mère est de 28 jours : 7 jours à prendre immédiatement après la naissance. Les 21 jours supplémentaires en cas de naissance simple ou 28 jours en cas de naissances multiples ne sont pas obligatoires et peuvent être fractionnés en 2 fois et doivent être pris dans un délai de 6 mois à compter de la naissance de l'enfant. Orano accorde 4 jours ouvrés supplémentaires accolés au congé paternité.

Le saviez-vous ?

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 d'Adoption

Les salarié(e)s qui adoptent un ou plusieurs enfants dans le cadre de procédure légale peuvent bénéficier d'un congé d'adoption.

La durée du congé est fixée à 16 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer (22 semaines si adoptions multiples).

Ce congé peut prendre effet 7 jours calendaires avant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les congés de la mère ou du père peuvent être simultanés ou se suivre.

Lorsque le congé est réparti entre les 2 parents, celui-ci est augmenté de 25 jours (ou 32 si adoptions multiples) et fractionnable en 2 périodes.

4 jours de congés pour événement familial lié à l'adoption s'ajoutent au congé pour le 2^{ème} parent qui ne bénéficie pas du congé d'adoption.

En cas de congé d'adoption internationale, le salarié bénéficie de 2 semaines de congés supplémentaires.

Le saviez-vous ?

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, le(a) conjoint(e) bénéficie de 30 jours calendaires consécutifs pris en charge par la sécurité sociale en plus du congé paternité ou d'accueil.

Le saviez-vous ?

Bien que la gestation pour autrui (GPA) soit interdite en France, Orano offre la possibilité aux parents de bénéficier de la politique de la parentalité du groupe liée à l'adoption et/ou au congé paternité.



La rémunération

- Maintien des primes liées au poste précédemment occupé (ex : primes d'incommodités, 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 : CAFC) ;
- 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 ;
- Aucun impact sur la part variable des salariées en congé maternité ou d'adoption sur la période de référence considérée ;
- 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 ;
- Durée du congé paternité assimilée à du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté, et le calcul des droits à participation et intéressement.



Congé parental d'éducation à temps partiel ou temps plein

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. Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés, le congé parental pourra être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants. Les congés peuvent être partagés entre les parents.

Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé doit avoir au moins 6 mois d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Rémunération dans le cadre d'un congé parental

- Mise en place du 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 ;
- Examen spécifique du positionnement salarial des salariés de retour de congé parental à temps pleins d'au moins 6 mois est effectué dans une période de 3 à 6 mois après le retour du congé parental ;
- Sur demande du salarié, prise en charge des cotisations patronales et salariales par l'entreprise les premiers 6 mois et au-delà prise en charge des cotisations salariales par l'employé.

Le saviez-vous ?

Il est recommandé d'informer son manager et Orano le plus tôt possible avant la prise de congé parental et au plus tard un mois avant la date officielle du retour de congé maternité/adoption.

03

Retour au travail et dispositions liées à la parentalité

Faciliter la reprise

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.

Pour élever son enfant, un parent peut passer provisoirement à un temps partiel. Il est nécessaire d'en faire la demande par écrit au manager. La Direction des Ressources Humaines établira alors un avenant au contrat de travail. La durée du temps partiel doit être d'au moins 1 journée par semaine.

Renseignez vous auprès de votre RRH pour le détail des accords d'entreprise pour accompagner le temps partiel.

Le saviez-vous ?

Le formulaire d'entretien avant et au retour de congé maternité/adoption ou parental est sur Opus.



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

Salles d'allaitement

Mise à disposition d'un local dédié à l'allaitement équipé d'un lavabo et à proximité d'un frigo adapté à la conservation du lait.

Pour les établissements de moins de 100 salariés, voir auprès de vos RRH quelles dispositions sont mises en place.

Journées d'absences rémunérées

- Pour enfant malade de moins de 16 ans, ce congé est de 3 jours par an, porté à 5 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 ;
- Aménagement pour les rentrées scolaires, dispositions à voir sur votre établissement.

Enfant en situation de handicap ou victime d'accident grave

Une autorisation d'absence rémunérée peut être accordée aux parents d'enfant en situation de handicap dans la limite de 5 jours par an et par enfant. Également, le congé présence parentale, d'une durée maximale de 310 jours est ouvert aux salariés ayant un enfant à charge victime d'un accident grave ou atteint d'un handicap.

Le saviez-vous ?

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 : Assistante maternelle agréée, Garde partagée, Garde à domicile, Crèche municipale, Crèche parentale, Halte- Garderie.



Congé proche aidants

- Le/la salarié(e) proche aidant est un(e) salarié(e) accompagnant un(e) proche, résidant en France, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ;
- Le congé proche aidant permet de s'absenter pour une durée maximale d'un an dans toute sa carrière. L'absence initiale est d'une durée maximale de 3 mois et peut être renouvelée jusqu'à un an. Ce congé peut être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel.

Dons de jours

Grâce à la solidarité au niveau du groupe, les salarié(e)s éligibles qui en ont besoin peuvent bénéficier de jours d'absences rémunérés, pour s'occuper de leurs proches.



Pluriel

N'hésitez pas à contacter les membres d' O'Pluriel qui pourront partager avec vous leurs expériences et conseils pour profiter pleinement de ce moment privilégié de votre vie : G-ORN-OPLURIEL@orano.group

O'Pluriel est un réseau interne de collaboratrices et collaborateurs d'Orano dont le rôle est d'être force de propositions et qui a pour ambition d'être un accélérateur de transformation, autant vis-à-vis de la féminisation que de la synergie intergénérationnelle, et plus généralement sur les sujets de diversité et d'inclusion. Leurs champs d'actions actuels sont répartis en 3 GT dont l'un se charge des réflexions en faveur de la mixité.

Vous pouvez également consulter :

- L'intranet groupe :
<https://oranogroup.sharepoint.com/sites/direction-people-communications>
- Le Guide parentalité du cercle InterElles :
<https://www.interelles.com/la-boite-a-outils>
- Le Guide ministériel de la parentalité :
www.economie.gouv.fr/files/files/2021/guide_ministeriel_parentalite.pdf



