Guide pratique parentalité

Mise à jour septembre 2026
Scannez le QR code pour découvrir la version plus actualisée

Dispositifs Juridique, conventionnel et RH au sein d'Orano Recyclage la Hague



orano



Sommaire

Avant l'arrivée de l'enfant 01

Pendant la grossesse 02

Les congés lié à la parentalité 03

Droits et dispositifs parentaux complémentaires 04

Bonnes pratiques 05

Ressources 06



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 socles mises en place par Orano . Elles sont déclinées et complétées par les accords de chaque société du Groupe.

L'équipe Diversité



01

Avant l'arrivée de l'enfant

1.1 - La procréation médicalement assistée (PMA)

Les salariées engagées dans un parcours PMA peuvent bénéficier d'absences autorisées et prises en charge financièrement pour les rendez-vous nécessaires à ce parcours. Ces autorisations d'absence sont réservées à la salariée qui porte l'enfant. Elles ne bénéficient pas au conjoint ou à la conjointe.

Aucun délai spécifique n'étant défini, les modalités pratiques d'absence peuvent être appliquées de la même manière que celles prévues habituellement dans le cadre de la grossesse.





02

Pendant la grossesse

2.1 - Consultations et absences médicales

- **Consultations prénatales (femmes enceintes) :** les salariées enceintes bénéficient du maintien de rémunération pour les consultations prénatales prescrites pendant les heures de travail (justificatif à fournir, saisie sur OPALE).
- **Consultations prénatales (conjoint) :** le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une PMA ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.
- **Absences complémentaires durant la grossesse :** à partir du 3è mois, les salariés en état de grossesse bénéficient des absences rémunérés pouvant aller jusqu'à 4 heures/semaine ou une demi-journée pour les forfaits jours, avec maintien de la rémunération. Ces absences peuvent être remplacées par une journée complète d'absence toutes les deux semaines, à condition de ne pas avoir utilisé les 4 heures ou la demi-journée prévues la semaine précédente. (Saisir « *absence de grossesse* » sur OPALE pour les OETAM. Pour les cadres, il faut envoyer un mail au CSP paie afin que la saisie soit effectuée).

2.2 - Télétravail

- Après la déclaration de grossesse à l'employeur, les salariées occupant un poste éligible au télétravail peuvent bénéficier d'un télétravail renforcé. Aucun nombre minimum de jours de présence sur site n'est requis. La demande doit être effectuée via HR'BOX, en sélectionnant le motif de télétravail complémentaire « Maternité (TADE) ».

2.3 - Adaptation du poste

- **Affectation temporaire** : si nécessaire, et sur avis du médecin du travail, la salariée peut être affectée temporairement à un autre poste. La rémunération est intégralement maintenue, y compris les primes et droits liés au poste d'origine, jusqu'au départ en congé maternité ou en arrêt maladie.

- **Aménagement de l'horaire de travail (conjoint) :** dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle de 2023-2027 au niveau du groupe, les salariés dont la conjointe est enceinte peuvent, si des circonstances médicales le justifient, demander un aménagement de leurs horaires de travail afin de pouvoir être présents auprès de la future maman.

- **Aménagement du poste** : dès la déclaration de grossesse, le poste peut être adapté si besoin, avec l'appui du médecin du travail et de l'ergonome.

2.4 - Temps de trajet

- Dans le but de réduire le temps de trajet et l'accès au site, les femmes enceintes peuvent bénéficier **d'un accès au parking des chardons** sous réserve de l'avis du médecin du travail.





03

Les congés liés à la parentalité

3.1 - Congé maternité

Conditions :

La salariée bénéficie automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant son accouchement (congé dit prénatal) et en partie après son accouchement (congé dit postnatal).

Durée :

Statut de l'enfant à naitre	Durée du congé prénatal (avant l'accouchement)	Durée du congé postnatal (après l'accouchement)	Durée totale du congé de maternité
1er enfant du foyer	8 semaines (6 semaines légales + 2 semaines OR)	12 semaines (10 semaines légales + 2 semaines OR)	20 semaines (16 semaines légales + 4 semaines OR)
2e enfant du foyer	8 semaines (6 semaines légales + 2 semaines OR)	12 semaines (10 semaines légales + 2 semaines OR)	20 semaines (16 semaines légales + 4 semaines OR)
3e enfant du foyer	8 semaines	18 semaines	26 semaines

- Comme indiqué dans le tableau, les femmes enceintes bénéficient d'un congé maternité allongé pour leur 1er et 2e enfant grâce aux accords collectifs d'Orano.

- Pendant le congé maternité, la salariée bénéficie du maintien intégral de sa rémunération, y compris en cas de prolongation du congé maternité reconnue par la Sécurité Sociale.

- Il est possible de **reporter jusqu'à 3 semaines** du **congé prénatal après l'accouchement**, sous réserve de l'accord du médecin qui suit la grossesse.

- La salariée bénéficie de **4 jours de congés supplémentaires** d'événement familial liés à la naissance.

Démarches :

Le salarié doit informer le CSP Paie par mail (avec accusé de réception) en transmettant le courrier de la CPAM précisant les dates de début et de fin du congé maternité. Le processus va évoluer à compter de novembre 2026, la déclaration du congé maternité s'effectuera via HR'BOX.

3.2 - Congé d'adoption

Conditions :

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant :

- Soit par le service d'aide sociale à l'enfance (Ase)
- Soit par l'Agence française de l'adoption (Afa)
- Soit par un organisme français autorisé pour l'adoption
- Soit par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer en France.

Durée :

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants que le salarié a déjà à charge et selon que le congé est réparti ou non entre les 2 parents :

Nombre d'enfant adopté	Nombre d'enfant déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par 1 seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours (min. 25 jours par parent)
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours (min. 25 jours par parent)
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 32 jours (min. 32 jours par parent)

- Le **congé débute, au choix** du salarié, à la **date d'arrivée de l'enfant au foyer** ou au cours de la période de **7 jours consécutifs qui précède son arrivée.**

- Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, la durée du congé peut être fractionnée en **2 périodes distinctes,** chaque période devant être d'au moins **25 jours** (**32 jours pour des adoptions multiples**).

- **Adoption internationale :** Le salarié titulaire de l'agrément se rendant à l'étranger (ou en Outre-mer) pour adopter bénéficie d'un congé spécifique **non rémunéré d'une durée maximale de 6 semaines.**

- Le(a) salarié(e) bénéficie de **4 jours de congés supplémentaires** d'événement familial liés à l'adoption.

Démarches :

Le salarié doit informer le CSP Paie par mail (avec accusé de réception) en transmettant le justificatif de l'arrivée de l'enfant au moins **2 semaines avant** le début du congé (ou le départ à l'étranger).

- **Pièces justificatives à fournir :** Attestation officielle de remise/placement de l'enfant (ASE, AFA, organisme agréé ou décision étrangère).

Le processus va évoluer à compter de novembre 2026, la déclaration du congé d'adoption s'effectuera via HR'BOX.

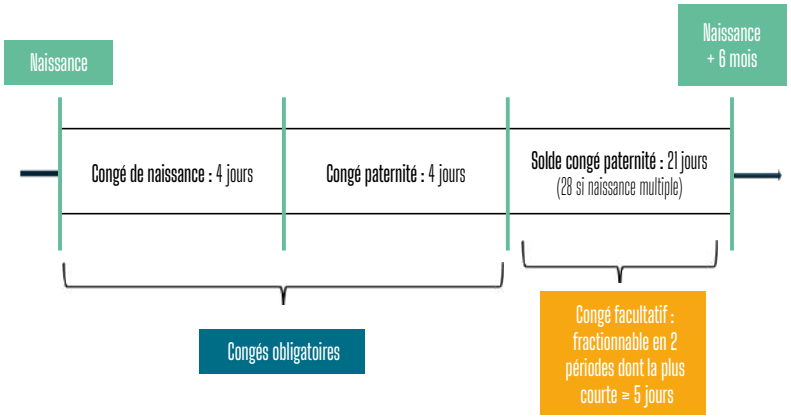
3.3 - Congé Paternité et d'accueil de l'enfant

Conditions :

Tous les salariés peuvent potentiellement bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire, etc.), ou leur ancienneté. Le congé s'adresse au père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, au/à la conjoint(e), partenaire de PACS ou concubin(e) de la mère.

Durée :

Nombre d'enfant adopté	
Naissance d'un enfant	Naissance multiple (2 enfants ou plus)
25 jours calendaires	32 jours calendaires



Démarches :

Le formulaire de demande de congé paternité est disponible sur l'intranet (La Hague - Temps de travail - Newsletters antéchrono). Le délai de prévenance est d'un mois avant la date prévisionnelle de naissance ou d'arrivée de l'enfant.

Le processus va évoluer à compter de novembre 2026, la déclaration du congé paternité et d'accueil d'un enfant s'effectuera via HR'BOX.

3.4 - Congé supplémentaire de naissance

Conditions :

Le congé supplémentaire de naissance est ouvert à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté chez Orano. Pour y prétendre, le salarié doit :

- Être en activité au moment de la demande ;
- Avoir préalablement épuisé les droits aux congés légaux (maternité, paternité et accueil de l'enfant, ou adoption) ;
- Remplir les mêmes conditions d'activité ou de cotisation que pour le congé maternité auprès de la Sécurité sociale (ex.: avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédents).

Bon à savoir

Les deux parents peuvent en bénéficier de manière totalement indépendante. Le salarié pourra choisir de le prendre simultanément ou en alternance.

Durée :

Chaque parent peut choisir de prendre 1 ou 2 mois de congé.

- Délai maximal : le congé doit être pris (et se terminer) dans les 9 mois qui suivent la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.
- Période transitoire : si l'enfant est né ou a été adopté entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, le salarié doit pouvoir bénéficier du CSN à compter du 1er juillet 2026, avec une date limite de prise fixée au 31 mars 2027.

Formule	Description
1 mois consécutif	Le parent prend 1 mois de congé en une seule fois
2 mois consécutifs	Le parent prend 2 mois de congé d'affilée.
2 périodes d'un mois (non consécutives)	Le congé est pris en deux fois, dans le respect du délai de 9 mois. Si le salarié reprend le travail entre les deux périodes, le salaire deréférence pour l'indemnisation de la seconde période est celui du mois précédant cette seconde période.



Démarches :

Le congé supplémentaire de naissance est un droit. L'accord de la direction n'est pas requis, mais le salarié doit respecter un délai de prévenance pour permettre au manager d'organiser l'activité de l'équipe :

- Règle générale : le salarié doit informer son Responsable RH par écrit (mail avec accusé de réception ou courrier remis contre décharge) au moins 1 mois avant la date de début souhaitée. La demande doit préciser la date de début, la durée choisie (1 ou 2 mois) et le fractionnement éventuel.
- Délai réduit à 15 jours : ce délai est ramené à 15 jours uniquement si le congé supplémentaire de naissance débute immédiatement après le congé de paternité ou d'adoption, et qu'il est impossible de respecter le délai d'un mois.

3.5 - Congé parental d'éducation

Conditions :

Le congé parental d'éducation permet à un salarié de s'arrêter totalement ou de réduire son temps de travail pour s'occuper de son enfant après un congé maternité, paternité ou adoption.

Il est ouvert à tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer. La durée de travail en cas de prise à temps partiel doit être d'au moins 16 heures hebdomadaires.

Les salariés qui travaillent en régime posté 5x8 et 3x8 peuvent solliciter un congé parental d'éducation à temps partiel à hauteur d'un 90 % ou d'un 80 % de leur temps de travail.

Durée :

La durée du congé et sa date de fin varient en fonction du nombre d'enfants nés (naissance d'un enfant ou naissances multiples).

Nombre de naissance	Naissance	Adoption d'un enfant de moins de 3 ans	Adoption d'un enfant de 3 à 16 ans
1er enfant	1 an max, renouvelable 2 fois (limite : 3 ans de l'enfant)	1 an max, renouvelable 2 fois (limite : 3 ans après l'arrivée)	1 an max (non renouvelable)
2 enfants (jumeaux)	1 an max, renouvelable 2 fois (limite : entrée à l'école maternelle)	1 an max, renouvelable 2 fois (limite : 3 ans après l'arrivée)	1 an max (non renouvelable)
3e enfant (triplés) ou plus	1 an max, renouvelable 5 fois (limite : 6 ans des enfants)	1 an max, renouvelable 5 fois (limite : 6 ans des enfants)	1 an max (non renouvelable)

Le congé peut être pris à temps plein ou à temps partiel, dans le premier cas, le contrat est suspendu.

Démarches :

Congé parental à temps plein :

Le salarié doit informer le CSP Paie de son souhait de prendre un congé parental à temps plein par e-mail, avec l'accord de la hiérarchie, en précisant les dates de début et de fin. Ce mail (avec accusé de réception) doit être adressé au CSP Paie au moins un mois avant le début du congé.

Congé parental à temps partiel :

Un formulaire est disponible sur l'intranet (La Hague - Temps de travail - Newsletters antéchrono). Le salarié doit le compléter, le faire signer par la hiérarchie, puis l'envoyer au CSP Paie.

Si le congé parental débute **immédiatement après un congé de maternité ou d'adoption**, le salarié doit informer l'employeur **au moins un mois avant la fin de ce congé**. Dans les autres cas, un délai de prévenance de trois mois est requis.

Bon à savoir

Le congé à temps partiel débute toujours le premier jour d'un mois.

3.6 - Congé de présence parentale

Conditions :

Le salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale si son enfant de moins de 20 ans à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Durée :

Le congé est attribué pour une **période maximale de 310 jours** ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié peut utiliser sa réserve de 310 jours en fonction de ses besoins (période sans interruption, ou aménagement, par exemple un jour fixe par semaine).

En fonction de la durée du traitement de l'enfant, le congé peut être renouvelé dans la limite maximale de 3 ans.

Pendant le congé le contrat est suspendu.

Démarches :

Le salarié doit faire une demande de congé de présence parentale auprès du CSP Paie par e-mail (avec accusé de réception) au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Le salarié doit joindre à sa demande un certificat médical qui atteste des éléments suivants :

- Particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap
- Nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants

Les salariés bénéficiant d'un congé lié à la parentalité peuvent bénéficier d'un entretien avant et/ou après leur congé.





04 Droits et dispositifs parentaux complémentaires

4.1 - Adaptation du poste et sécurité

Au retour de congé maternité (salariées postées) : un **aménagement temporaire de l'organisation du travail** peut être mis en place par le médecin du travail dans les deux mois suivant la reprise.

Il peut notamment s'agir :

- *D'un passage en horaires normaux (HN),*
- *Ou d'une* **dispense de postes de nuit.**

4.2 - Aménagement du temps de travail

Rentrée scolaire

Pour la **rentrée scolaire** des enfants de la **maternelle à la 3e**, ou d'enfants scolarisés en **établissement spécialisé**, les parents (mère, père ou responsable légal) peuvent bénéficier d'un aménagement horaire allant jusqu'à 2 heures.

La demande doit être soumise au manager et saisie dans OPALE via l'évènement Vie scolaire enfant dans la démarche mes absences en heure.

Congé enfant malade et/ou en situation de handicap

Chaque salarié parent dispose de **6 jours de congé « enfant malade »** par année civile pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans lorsqu'il est malade. Ces jours de congé sont sécables et peuvent donc être pris par demi-journée.

Un salarié parent d'un enfant en situation de handicap dispose de 5 jours de congé supplémentaire par an et par enfant. Ces jours sont également sécables et peuvent être pris par demi-journée. Ce congé supplémentaire concerne les enfants dont le handicap est reconnu et ne s'applique pas au titre d'une affection de longue durée (ALD).

Ces autorisations d'absence peuvent également, en dehors de toute maladie de l'enfant, être accordées lorsque le conjoint, concubin ou partenaire lié par PACS, est hospitalisé et ce, jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

Fractionnement des JRTT pour les parents d'un enfant en situation de handicap

Les salariés en régime posté ou en horaires normaux (HN) peuvent fractionner leurs jours de JRTT :

- *Les salariés en régime posté peuvent fractionner jusqu'à 3 jours ;*
- *Les salariés en HN peuvent fractionner jusqu'à 2 jours.*

Pour les salariés éligibles au fractionnement des JRTT en heures et parents d'un enfant en situation de handicap, il est possible, sur présentation des justificatifs, de fractionner un jour de JRTT supplémentaire, prélevé sur le contingent des 5 jours de congé auxquels ils ont droit.

Conversion du 13è mois en jours

Après un an de présence, un salarié peut demander de convertir une partie de son 13è mois en congés, dans la limite de 10 jours ouvrés par an.

Cette limite peut être portée à **20 jours ouvrés** par an, sur justificatifs, pour les salariés parents :

- *d'un enfant en situation de handicap,*
- *d'un enfant à charge de moins de 3 ans,*
- *d'un parent isolés d'un enfant à charge de moins de 10 ans.*



4.3 - Allaitement

- Possibilité de continuer l'allaitement après reprise du travail.
- Locaux dédiés et possibilité de contacter le SPST (service de prévention et de santé au travail) pour l'organisation - une salle au Médical, une sur Atlas et une au BC UP3.
- Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail - généralement répartie en deux pauses de 30 min (matin et après-midi).



4.4 - Don de jours

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'entreprise, **renoncer anonymement, définitivement et sans contrepartie** à des jours de congés non pris au bénéfice d'un autre salarié en difficulté.

Bénéficiaires

Tout salarié, sans condition d'ancienneté, quel que soit son contrat (CDI, CDD) ou son temps de travail (temps plein, partiel, forfait jours), peut bénéficier d'un don dans les situations suivantes :

- *Salarié proche-aidant ;*
- *Parent d'un enfant 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 ;*
- *Parent d'un enfant décédé de moins de 25 ans au cours de l'année de la demande de don.*

Ce dispositif est indépendant du congé à la suite du décès d'un enfant et du congé de deuil.

Rôle de la commission de solidarité « don de jours »

La commission de solidarité est saisie systématiquement pour examiner chaque situation et apprécier chaque demande.

Cette commission, saisie par les RRH ou les assistants sociaux, a pour mission :

- *Apprécier l'éligibilité des situations individuelles sur la base des circonstances présentées ;*
- *Décider de l'attribution des jours et du nombre de jours accordés ainsi que la contribution éventuelle du salarié.* ***Le plafond d'attribution est fixé à 20 jours par année civile*** *et par salarié bénéficiaire ;*
- *Évaluer la possibilité de renouvellement du plafond si la situation le justifie.*

Les travaux de cette commission s'inscrivent dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés.

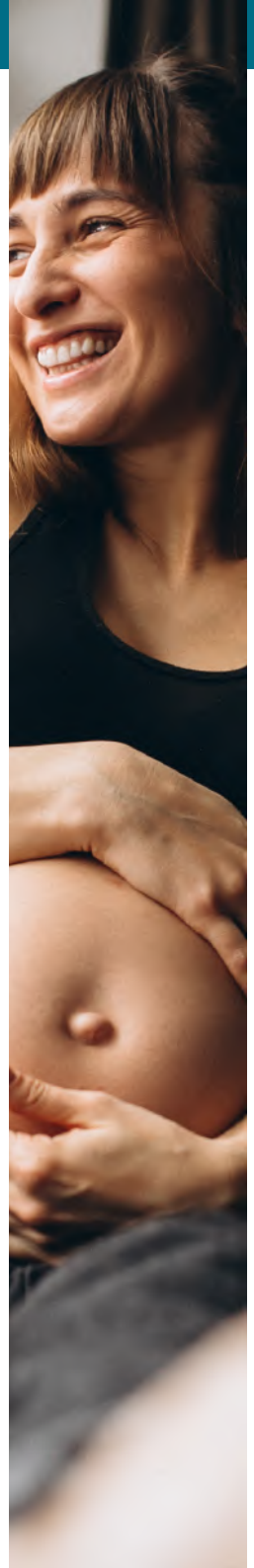
4.5 - Mesures de l'accord sur l'égalité professionnelle de 2023-2027 concernant l'évolution des rémunérations

Salariées en état de grossesse

Si une adaptation du poste est nécessaire en raison de l'état de grossesse de la salariée, et que cela entraîne un passage d'un horaire posté à un horaire normal, ou la perte de certaines primes liées au poste précédemment occupé (notamment la prime de sortie de zone), sans changement de régime de travail, les règles suivantes s'appliquent (pour la période d'activité précédant le départ en congé maternité ou arrêt maladie) :

- Maintien des congés spécifiques liés au travail en horaires postés ;
- Maintien des éléments variables de rémunération associés au poste précédemment occupé.

Le maintien des primes est égal à la moyenne des montants versés au cours des 12 derniers mois sur le poste avant la déclaration de grossesse.



Salariés en congé maternité ou d'adoption

À leur retour, les salariés bénéficient d'une augmentation individuelle au moins égale :

- À la moyenne des augmentations individuelles appliquées à leur métier et classe d'emploi,
- Ou, si cela est plus favorable, à la moyenne de leurs deux dernières augmentations individuelles, pondérée selon le budget.

Le congé maternité ou d'adoption n'a aucun impact sur la part variable de la rémunération.

Salariés de retour de congé parental (temps plein ou temps partiel)

Le salaire de base du salarié ou de la salariée est automatiquement réajusté du montant des augmentations générales attribuées pendant son congé, dès lors que sa catégorie professionnelle y est éligible.

Les salariés en congé parental peuvent continuer à cotiser :

- Au régime d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire pour les congés à temps partiel ;
- Aux régimes de retraite complémentaire pour les congés à temps plein.

L'employeur prend en charge, pendant une durée maximale de 6 mois à compter du début du congé parental, la part salariale de ces cotisations.

4.6 - Chèque CESU

Pour accompagner les parents de jeunes enfants et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, la Direction complète l'aide proposée par le CSE.

Si vous êtes parent d'un enfant de moins de 3 ans, vous pouvez bénéficier d'un abondement de 300 € par an et par enfant sur vos chèques CESU, en complément de la dotation attribuée par le CSE.

À savoir :

- L'aide est accordée pour chaque enfant âgé de moins de 3 ans ;
- Si les deux parents travaillent sur l'établissement, une seule dotation est versée par enfant, au parent qui en a la charge effective et permanente.





4.6 - Prime de naissance ou d'adoption

À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, une prime de 4 840 € (montant 2026) est versée au salarié.

En cas de naissance ou d'adoption multiples, une prime supplémentaire de 4 840 € est versée pour chaque enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés de la société, les avantages prévus à l'occasion de la naissance ou de l'adoption ne sont pas cumulables. Dans ce cas, une seule prime est versée, majorée de 50 %.

Si la naissance ou l'adoption intervient avant un an d'ancienneté dans la société, le salarié percevra la prime dès lors qu'il remplira la condition d'ancienneté requise.



05

Bonnes pratiques

Les bonnes pratiques

- Si je souhaite bénéficier le plus tôt possible des différentes dispositions, dès la connaissance de ma grossesse, de la situation de ma conjointe ou de mon souhait d'adoption : j'informe mon manager.
- J'informe mon employeur de mon départ en congé maternité à l'aide du document reçu de la CPAM indiquant les dates de mon congé maternité.
- Je réalise avec mon manager un entretien avant mon départ, avec un support d'entretien spécifique au plus tard un mois avant le congé.
- Au retour du congé maternité, du congé parental d'éducation, du congé d'adoption et du congé de proche aidant, un entretien professionnel est organisé.
- Si je souhaite prendre un congé parental, j'informe mon employeur 2 mois avant la date souhaitée ou 1 mois avant la date de mon retour de congé maternité ou d'adoption (par LRAR).
- Si je le souhaite, je peux garder un lien avec mes collègues et mon manager pour être informé de l'actualité du Groupe durant mon congé.



06 Ressources

6.1 - Ressources

- Accords applicables disponibles sur l'intranet groupe.
- Service RH et santé au travail pour questions et démarches administratives.



6.2 - Cadre légal et accords applicables

- Code de travail
- Accord pour l'accélération de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Groupe ORANO, 2023-2027)
- Dispositif conventionnel Orano Recyclage (12 janvier 2021)
- Accord télétravail Orano Recyclage (28 mai 2021) et socle groupe Orano (16 avril 2026)
- Accord relatif à l'attractivité, emploi et compétences d'Orano Recyclage La Hague 2025
- Accord relatif à l'attractivité, emploi et compétences d'Orano Recyclage La Hague 2025
- Accord sur le développement de la QVCT au sein du groupe Orano 2025-2029
- Ameli - Ameli, le site de l'Assurance Maladie en ligne | ameli.fr | Assuré
- Service Public - www.service-public.gouv.fr
- Pour des informations sur la prévoyance, les allocations forfait naissance/adoption de la mutuelle Vivinter : Vivinter Protection Sociale

Opérateur international de premier plan dans le domaine des matières nucléaires, Orano apporte des solutions aux défis actuels et futurs, dans l'énergie et la santé. Son expertise ainsi que sa maîtrise des technologies de pointe permettent à Orano de proposer à ses clients des produits et services à forte valeur ajoutée sur l'ensemble du cycle du combustible.

Grâce à leurs compétences, leur exigence en matière de sûreté et de sécurité et leur recherche constante d'innovation, l'ensemble des 17 500 collaborateurs du groupe s'engage pour développer des savoir-faire de transformation et de maîtrise des matières nucléaires, pour le climat, pour la santé et pour un monde économe en ressources, aujourd'hui et demain.

Orano, donnons toute sa valeur au nucléaire.

orano

Conception : Communication la Hague - août 2026. Crédits photographiques : Freepik.
Ne pas jeter sur la voie publique