

# #ATTRACTIF – Parentalité

Guide pratique des dispositifs liés à la parentalité au sein d'Orano Recyclage La Hague

- *Accord Groupe du 18 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*
- *Dispositif conventionnel d'Orano Recyclage du 12 janvier 2021*
- *Accord relatif à la gestion des postes au sein de l'établissement OC LH du 29 11 2019*
- *Accord relatif au développement de l'attractivité de l'emploi du 29 11 2019*
- *Accord relatif au télétravail d'Orano Recyclage du 28 mai 2021*
- *Accord Groupe du 09 11 2020 relatif au télétravail*

# Arrivée d'un enfant



## Consultations prénatales

- **Maintien de la rémunération des salariées lors des consultations prénatales prescrites** pendant les heures de travail sur présentation d'un justificatif, heures posées par AAS sur PERSO

## Absences rémunérées

- **A compter du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse**, la salariée peut s'absenter dans la limite de **4 heures/semaines** (ou demi journée pour les forfaits jours) avec maintien de la rémunération, heures posées par AAS sur PERSO
- Avec accord du manager, possibilité de cumul des AAS permettant de s'absenter **1 journée toutes les 2 semaines**
- Possibilité de **cumul avec les AAS pour consultations prénatales**

## Télétravail

- Les jours de télétravail pris ne sont pas déduits en totalité du socle de jours prévu (**90 jours**). A partir du moment où l'employeur est informé de la situation de grossesse, ils sont déduits seulement à compter du **2<sup>ème</sup> jour de télétravail par semaine**.
- A titre exceptionnel et avec accord préalable du manager, il peut être **dérogé ponctuellement aux 2 jours de présence minimum par semaine sur site** pour télétravail en cas de situation de grossesse, dès lors que la salariée remplit les critères d'éligibilité au télétravail.

## Adaptation des postes

- Si nécessaire, une affectation temporaire dans un autre emploi, avec **maintien de la rémunération (y compris primes et congés liés du poste antérieur) peut être envisagée avec l'avis du médecin du travail**. Ce maintien s'applique pour la période d'activité précédant le départ en congé maternité ou en arrêt maladie
- Dès la déclaration de grossesse, en cas de besoin le poste de travail peut être aménagé, avec le concours de l'ergonome et des équipes médicales.

## 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

## Congé maternité allongé

- **Durée de 8 semaines** avant la date présumée d'accouchement (y compris un congé pathologique éventuel) et de **12 semaines après dont 2 semaines prises en charge par Orano. Congé total de 20 semaines** avec maintien de la rémunération (applicable pour le 1 et 2<sup>ème</sup> enfant, pour le 3<sup>ème</sup> enfant le congé est porté à **26 semaines dont 8 semaines avant et 18 semaines après la naissance**).
- Possibilité de reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement dans la limite de 3 semaines (sous réserve de l'avis favorable du médecin qui suit la grossesse)

# Arrivée d'un enfant



## Quels sont les dispositifs applicables en matière d'adoption ?

- **16 semaines** à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer (22 semaines en cas d'adoptions multiples)
- Ce congé peut prendre effet **7 jours calendaires avant l'arrivée de l'enfant au foyer.**
- Le congé d'adoption de la mère et 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 en cas d'adoptions multiples) et fractionnable en 2 périodes maximum dont la plus courte est au moins égale à 25 jours (ou 32 en cas d'adoptions multiples)**
- En cas de congé d'adoption internationale : **le salarié bénéficie de 2 semaines de congé supplémentaires** – formalisation par LRAR au minimum 2 semaines avant le départ
- **4 jours de congés pour événement familial lié à l'adoption s'ajoutent au congé pour le 2<sup>ème</sup> parent qui ne bénéficie pas du congé d'adoption**

## Quelles sont les mesures spécifiques à la paternité ?



### Temps de travail

- Possibilité, si les circonstances médicales l'exigent, **d'aménager les horaires du salarié** dont la conjointe est enceinte afin de pouvoir être présent auprès de la future maman
- Des AAS peuvent être posées sur PERSO pour accompagner la future maman lors des consultations prénatales prescrites (pour 3 des 8 examens obligatoires) sur présentation d'un justificatif indiquant jour et heure de l'examen

### Nouveau congé paternité et d'accueil de l'enfant

- Formulaire demande de congé paternité disponible [ici](#) (délai de prévenance d'un mois avant la date prévisionnelle de naissance ou d'arrivée de l'enfant)
- **Deux périodes composent le congé paternité :**
- **Une période obligatoire** : Congé de naissance ou d'arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption de 4 jours ouvrés + 4 jours calendaires de congé paternité accolés au congé de naissance ou d'adoption
- **Une période facultative** : Congé paternité de 21 jours calendaires (ou 28 en cas de naissance multiples, fractionnables en 2 périodes de 5 jours calendaires minimum) à prendre dans les 6 premiers mois de l'enfant.
- **+ 4 jours de congés ouvrés supplémentaires de l'accord égalité professionnelle au 2<sup>ème</sup> parent, accolé au congé paternité ou d'accueil à l'enfant à poser sur PERSO sous le code AAS**

# Accompagner les parents

## Congé de présence parentale :

Possibilité pour les parents d'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 de prendre un congé de présence parentale d'une **durée maximale de 310 jours sur 3 ans**(non rémunéré par l'employeur)

## Congé parental d'éducation :

- Ouvert à tous les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté
- Durée minimum d'un mois et d'un an maximum, possibilité d'être prolongé 2 fois jusqu'au 3 ans de l'enfant
- **Maintien des cotisations aux régimes d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire** en cas de congé parental : prise en charge des cotisations patronales et salariales par l'entreprise les 6 premiers mois et maintien de la part patronale au-delà, sur demande express du salarié

## Temps partiel

- Possibilité pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté de passage à temps partiel dans le cadre d'un congé parental. Possibilité de maintien des cotisations à temps plein ou majoration temps partiel. Ex : travail à 80% payé à 84% ou payé à 80% et cotisations sur taux plein
- Possibilité pour les salariés 3\*8 et 5\*8 de passage à 80% dans le cadre d'un congé parental d'éducation (délai de prévenance de 3 mois ou 1 mois si congé parental après maternité)

# Aménager son temps de travail

## Aménagements horaires rentrée scolaire :



- Pour les parents et responsables légaux d'enfants scolarisés de la maternelle à la 3<sup>ème</sup> ou dans un établissement spécialisé.
- Facilité d'horaire estimée à 2 heures posées par AAS sur PERSO « vie scolaire enfant » après accord du manager.
- La facilité d'horaire s'applique également aux salariés en forfait jours sans pose d'AAS (avec accord du manager)

## Fractionnement possible de JRTT en heures:

- 2 JRTT fractionnables en heures pour les HN, 2\*8
- 1 JRTT fractionnable et 9 h forfaitaires pour les 9\*8, 5\*8, 3\*8
- 1 JRTT fractionnable supplémentaire pour les parents d'enfants en situation de handicap

## Conversion du 13<sup>ème</sup> mois (ou gratification cadre)

Possibilité élargie de conversion à un maximum de 20 jours par an pour les salariés dans les situations suivantes :

- Ayant un **enfant à charge de moins de 3 ans**
- En situation de **famille monoparentale ayant un enfant à charge de moins de 10 ans**
- Ayant un **descendant en situation de handicap** reconnu

# Accompagner les parents

## Avant le départ

Entretien spécifique entre le manager et le salarié **avant le départ en congé** de maternité, d'adoption ou parental pour faire le point sur les missions du salarié et organiser son départ



## Entretien de reprise

Mise en place d'un **entretien au retour du congé** lié à l'enfant entre le manager et le salarié. Peut-être anticipé à la demande du salarié ou à l'initiative de l'entreprise, en cas d'évolution de l'organisation (disparition ou une modification substantielle du poste).

Lors de cet entretien le salarié peut faire part de ses besoins de formation, de son souhait de travailler à temps partiel ou de prendre un congé parental d'éducation

## Allaitement et reprise du travail, c'est compatible ?

Oui, il est possible pour une maman de continuer d'allaiter son enfant lors de la reprise du travail. Des locaux dédiés sont accessibles aux femmes allaitantes. Prenez contact avec le service de santé au travail et retrouvez la plaquette explicative sous ce [lien](#)



## Enfants malades

### **Mon enfant de moins de 16 ans est malade et nécessite une présence parentale, puis-je m'absenter ?**



Je peux prendre jusqu'à **6 jours par an (et par salarié, quelque soit le nombre d'enfants à charge) d'autorisation d'absence rémunérée jusqu'au 16 ans de mon enfant** (applicable aux enfants du ou de la conjoint(e), partenaire de PACS ou concubin(e)). Ces autorisations d'absence saisies au code EMA sur PERSO peuvent être prises par journées ou demi-journées sur présentation d'un justificatif.

## Enfants en situation de handicap

### **Enfant en situation de handicap**

Une autorisation d'absence rémunérée (saisie sur PERSO au code AAS) peut être accordée aux parents d'enfants en situation de handicap dans la limite de 5 jours par an et par enfant, possibilité de fractionnement par demi journées. Cumul possible avec les 6 jours pour enfant malade

### **Congé proche aidant**

Possibilité pour les parents d'enfants en situation de handicap de cesser temporairement leur activité pendant 3 mois renouvelable. Possibilité de fractionner ce congé. Indemnisation réalisée par la CAF. Demande à réaliser 1 mois avant la date sauf circonstances exceptionnelles.

# Parentalité et rémunération



## Est il possible de bénéficier de Chèques CESU ?

Oui, en cas de formations longues (**5 jours consécutifs**) ou de déplacements fréquents à plus de 50 km (**au moins 7 missions/an**)

→ Attribution de **150€ / an** pour les parents d'enfants de – de 12 ans avec une majoration de **50€ / an** pour les parents d'enfants en situation de handicap

## Prime de naissance :

**En 2021: 4 290 €/ enfant** pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans la société pour la naissance d'un ou plusieurs enfants.

Majorée de 50% si les 2 parents sont salariés de la société



## Mesures égalité professionnelle

Pour les personnes au retour de congé maternité ou parental : application de la moyenne des augmentations individuelles sur les 3 dernières années perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (niveau, coefficient, position) ou la moyenne des 3 dernières années de la personne concernée, pondérée du budget (situation la plus intéressante est retenue)

## Evolution de la rémunération

Le congé maternité ou d'adoption n'a pas d'impact sur la détermination de la part variable de rémunération des salariés éligibles

Une attention est portée à la situation du salarié en congé parental à temps partiel ou de retour de congé parental à temps plein, un ajustement automatique des augmentations générales attribuées à la catégorie professionnelle est versé

# Ressources utiles



## Une question ?

- Contactez votre **RH de proximité**, organigramme et numéro de téléphone à [retrouver ici](#)
- Pour les aspects temps de travail, paie, contactez votre **gestionnaire paie**. [Coordonnées CSP PA disponibles ici](#)
- Retrouver la **liste des imprimés** (temps partiels, congé paternité) accessibles [ici](#)



**Retrouvez  
tous nos  
accords  
applicables  
[ici](#)**

## Rappel de quelques bonnes pratiques...

### Planning & Réunions

- ✓ Les réunions sont organisées par les managers dans le respect de l'horaire habituel de travail de l'équipe
- ✓ Les plannings sont établis le plus en amont possible pour permettre notamment aux parents d'organiser la garde de leurs enfants.



### Anticipation

- Si je souhaite bénéficier le plus tôt possible des différentes dispositions, dès la connaissance de ma grossesse, de la situation de ma conjointe, de mon souhait d'adoption : j'informe mon manager
- Dès le 4<sup>ème</sup> mois, 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
- Si je souhaite prendre un congé parental, j'informe mon employeur 3 mois avant la date souhaitée ou 1 mois avant la date de mon retour de congé maternité (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