



# VOS DROITS

Pour les salariés-es  
du Commissariat à l'énergie atomique (CEA)

## les droits familiaux pour mieux vivre

**Les premières années dans l'entreprise, c'est assez souvent une période de la vie où se constituent les familles. Comment rendre conciliables la naissance, la petite enfance ou l'éducation des enfants et l'engagement professionnel ? Combien de fois les alternatives ne se posent-elles pas entre donner la priorité au soutien aux enfants ou répondre à la pression des délais imposés par les projets ou l'activité en cours ?**

Ce n'est pas toujours une mince affaire, malgré l'existence de droits familiaux que la CGT apprécie comme des conquêtes pour mieux vivre : utiliser pleinement ces droits, c'est considérer que l'entreprise n'est pas en dehors de la société, de ses exigences et de ses évolutions ! Avoir une vie personnelle, une vie de famille, des enfants, ce ne sont pas des contraintes, c'est la vie et cela se respecte ! Cela doit être compatible avec un épanouissement dans le travail.

Des droits et des autorisations d'absence liées à des situations spécifiques existent, acquis au fil du temps et des combats qui ont bien souvent été portés par les femmes, mais aussi par de jeunes pères.

### Droits à congés Congé maternité

Pour la naissance du 1er et du 2ème enfant, la durée du congé maternité est de 8 semaines (+2 semaines par rapport au code de travail) avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après. (8 semaines avant et 18 semaines après à partir du 3ème enfant). Ces durées sont allongées en cas de naissances multiples. Il y a des possibilités de report d'une partie du congé prénatal vers le congé post natal. A cela s'ajoute une possibilité de report, à l'issue du congé de maternité, des congés annuels qui n'ont pu être pris avant.

Une analyse spécifique en commissions des carrières de la situation des femmes de retour de congés de maternité permet d'éviter que ça ne vienne pénaliser leur évolution de carrière.

### Congé paternité

Depuis le 1er janvier 2002, en cas de naissance, un père peut prétendre à un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours pour une naissance multiple), avec maintien de la rémunération, accordé dans les quatre mois suivant l'événement.

De plus, au CEA, ce droit est également accordé pour les adoptions.

De même que pour les congés de maternité, vos représentants en commissions des carrières exercent leur vigilance à ce que ce type de congés ne vienne pas pénaliser les pères qui en ont bénéficié.

### Congé parental

Ouvert aux pères comme aux mères, il est possible pour trois ans à compter de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

L'employeur ne peut s'y opposer dès lors que la demande a été faite dans les délais légaux et sous condition d'ancienneté minimale d'un an. Il peut être réalisé à temps partiel (jusqu'à 80 % max). A l'issue du congé parental, le salarié est réintégré de droit à son poste.

### **Congé sans solde**

Il existe beaucoup de situations très différentes qui, selon les cas, peuvent donner lieu à droit à réintégration automatique, prioritaire ou possible selon la durée et le motif.

### **Congés pour événements familiaux**

Mariage ou conclusion d'un PACS : 6 jours.  
Mariage ou conclusion d'un PACS d'un enfant : 2 jours.  
Naissance d'un enfant : 4 jours pour le père.

### **En cas de décès d'un proche**

Décès du conjoint : 6 jours.  
Décès d'un enfant, du père ou de la mère : 4 jours.  
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère-sœur, des grands-parents : 3 jours.

### **Autorisations d'absence de courte durée particulières à certaines situations familiales**

#### **Rentrée scolaire CEA**

Le temps nécessaire pour accompagner les enfants est attribué. Une note spécifique en définit chaque année les modalités. A noter : accompagnement jusqu'à l'entrée au collège de l'enfant.

### **Evènement familial important**

Une journée est accordée une seule fois à l'occasion d'un événement familial important de la vie d'un enfant à charge.

### **Enfant malade**

Des autorisations d'absence pour enfant malade peuvent être accordées dans la limite de six jours par an, quel que soit le nombre d'enfants. Ce congé peut être pris de façon indifférenciée par le père ou la mère, par demi-journée ou journée complète. Il s'agit là d'une avancée du dernier accord relatif à l'égalité professionnelle.

### **Déménagement et mutation**

Le salarié accomplissant une mutation à la demande de l'employeur entraînant un changement de résidence, bénéficie, préalablement au déménagement, de cinq jours pour la recherche d'un logement et l'accomplissement des formalités administratives, et au moment de la mutation,

de cinq jours de congés pour déménagement et installation.

En outre, il est alloué au salarié une indemnité égale à deux mois de salaire ainsi qu'une indemnité de frais d'installation. Les frais de déménagement et de transport du salarié et de sa famille sont pris en charge par le CEA.

### **Droits familiaux qui renvoient à des avantages d'ordre financiers**

A compter du 1er septembre 2012, suite à un accord d'entreprise signé par la CGT, ces droits sont modifiés et sont désormais ouverts aux salariés en contrat à durée déterminée. Un sursalaire est versé à partir du premier enfant, sans condition d'ancienneté.

### **Des indemnités aident à passer des caps particuliers**

Union (incluant désormais le PACS) : prime fixe et uniforme de 1 500 €.

Naissance : prime fixe et uniforme de 2 500 €. Ces primes d'union et de naissance sont attribuées sous condition de totaliser une ancienneté d'au moins douze mois au CEA au moment de leur versement.

Frais d'études pour les enfants dans le supérieur : Aide à la scolarité accordée dans le cadre des activités sociales, selon des modalités établies nationalement par l'ACAS.

Frais de garde : Ces aides sont accordées dans le cadre des activités sociales, selon des modalités spécifiques à chaque centre.

### **Temps partiel et retraite**

L'accord égalité professionnelle du 14/09/2011 a introduit, pour les salariés travaillant à 4/5<sup>ème</sup> ou à temps scolaire, la possibilité de cotiser au régime général d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à l'équivalent d'un temps plein.