

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre

La société Framatome SAS, dont le siège social est situé 1 place Jean Millier 92084 PARIS LA DEFENSE, ci-après dénommée «la société », représentée par Laurent SALTRE agissant en qualité de Directeur des Politiques Sociales.

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives représentées par leur Délégué Syndical Central,

Pour la CFDT, par Monsieur Alexandre CRETIAUX

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

<b>SOMMAIRE</b> .....	Erreur ! Signet non défini.
<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>TITRE I – MIXITE DANS LES RECRUTEMENTS ET LA MOBILITE</b> .....	<b>4</b>
Article 1 – Identité des processus de recrutement et mixité des candidatures .....	4
Article 2 – Mixité dans l'accès aux métiers techniques dont le travail posté .....	5
Article 3 – Actions de promotion auprès du système éducatif .....	6
Article 4 - Cooptation.....	6
<b>TITRE II – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....	<b>7</b>
Article 5 – Rémunération au recrutement.....	7
Article 6 – Suivi de l'évolution des rémunérations en cours de carrière .....	7
Article 7 – Négociations salariales .....	7
Article 8 – Augmentations individuelles et congé maternité ou d'adoption .....	8
Article 9 – Augmentations individuelles et congé parental à temps complet .....	8
Article 10 – Rémunération et performance des cadres bénéficiant d'une part variable .....	8
<b>TITRE III – FORMATION, DEVELOPPEMENT DE CARRIERE ET EVOLUTION</b>	
<b>PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES</b> .....	<b>9</b>
Article 11 – Accès à la formation .....	9
Article 12 – Opportunités de développement de carrière et d'évolution professionnelle .....	10
Article 13 – Parcours professionnels et temps partiel .....	11
<b>TITRE IV – FAVORISER LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE</b>	
<b>DES FEMMES ET DES HOMMES</b> .....	<b>11</b>
Article 14 – Temps partiel annualisé « vacances scolaires » .....	12
Article 15 – Travail à domicile ponctuel.....	13
Article 16 – Congé maternité et surloupe en matière de congés payés, jours de RTT .....	14
Article 17 – Attribution de chèques CESU.....	14
Article 18 – Dispositif lié à la petite enfance.....	15
<b>TITRE V – COMMUNICATION MIXITE</b> .....	<b>16</b>
Article 19 – Sensibilisation managériale et mixité des communications Framatome .....	16
<b>TITRE VI – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD</b> .....	<b>16</b>
Article 20 – Instances de mise en œuvre et de suivi de l'accord .....	16
Article 21 – Dispositions finales.....	16
<b>Annexe 1</b> .....	<b>18</b>

## PREAMBULE

L'expertise reconnue et durable constitue le premier axe du plan d'action stratégique de Framatome. Cette expertise repose sur les compétences des femmes et des hommes engagés dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Les femmes restent encore aujourd'hui sous représentées dans les métiers techniques (ingénierie, production, maintenance notamment), au sein de Framatome comme dans bien d'autres entreprises industrielles.

Face à ce constat, la mise en œuvre d'une politique forte en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est déterminante.

L'ambition et les objectifs définis et suivis dans le cadre du présent accord sont les suivants :

- Favoriser la mixité dans les recrutements et la mobilité, particulièrement dans les métiers techniques,
- Maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- Veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de développement professionnel, de formation et d'accès aux postes à responsabilité,
- Soutenir et développer les actions favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- Porter une attention particulière à la représentation femmes/hommes dans nos actions de communication et promouvoir la mixité dans et en dehors de Framatome,
- Maintenir notre exigence sur les compétences professionnelles des collaborateurs dans les recrutements, la promotion et l'évolution professionnelle.

La réalisation de ces objectifs est portée par Framatome au travers d'actions dédiées définies dans le cadre du présent accord.

En préalable, les parties rappellent leur engagement à lutter contre tout type de discrimination, notamment liée au sexe, et à prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute situation de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Des dispositifs dédiés, notamment en matière de prévention, sont visés dans le cadre de l'accord qualité de vie au travail du 30 juillet 2019. Un référent Framatome et, au sein de chaque CSE, un référent agissements sexistes et harcèlement sexuel sont notamment désignés en application de l'accord relatif au CSE et CSEC du 27 septembre 2018 révisé par avenant du 9 janvier 2020.

## TITRE I – MIXITE DANS LES RECRUTEMENTS ET LA MOBILITE

Framatome s'engage à mettre en œuvre une politique de recrutement et de mobilité excluant toute forme de discrimination, notamment liée au sexe, à la maternité, à la paternité ou à la parentalité. Une stricte égalité de traitement est appliquée dans l'accès à l'ensemble des emplois ouverts au recrutement et à la mobilité au sein de Framatome.

Le plan d'action stratégique de Framatome adresse en priorité les enjeux de développement et de maintien des compétences techniques.

Or, le constat d'une plus faible représentation des femmes dans les métiers techniques rend nécessaire la mise en œuvre d'actions dédiées tendant à augmenter la part des femmes exerçant ces métiers au sein de Framatome.

Considérant la part nettement majoritaire de l'effectif de Framatome exerçant des métiers techniques, la réalisation de cet objectif doit donc se traduire globalement par une augmentation de la part de femmes dans l'effectif.

Par ailleurs, Framatome déploie une politique ambitieuse en matière de recrutement d'alternants et stagiaires, dans un objectif de constitution d'un vivier de compétences techniques robustes dans le cadre de pré-recrutement. Dans ce cadre, une attention particulière sera accordée à la mixité dans les recrutements des alternants et stagiaires.

Les objectifs et actions associées sont définis ci-après – les indicateurs sont précisés en annexe du présent accord :

<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Augmenter a minima de 2 points sur la durée de l'accord (3 exercices) la part des femmes dans les effectifs CDI au périmètre FRAMATOME et au périmètre de chaque établissement</li><li>▪ Augmenter a minima de 5 points sur la durée de l'accord (3 exercices) le pourcentage de femmes dans les recrutements externes CDI particulièrement dans les métiers techniques</li><li>▪ Augmenter de 1 point par an le pourcentage de femmes parmi les recrutements d'alternants/stagiaires, particulièrement dans les métiers techniques<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Une attention particulière sera portée sur l'équilibre du ratio femmes/hommes dans les recrutements issus des transformations de contrats d'alternance/stages en CDI/CDD</li></ul></li></ul>
<b>Plan d'actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identité des processus de recrutement et mixité des candidatures examinées (article 1)</li><li>• Favoriser l'accès des femmes et des hommes aux métiers techniques dont le travail posté (article 2)</li><li>• Actions de promotion auprès du système éducatif (article 3) au travers notamment des Ambassadeurs Framatome</li><li>• Majoration de la prime associée au dispositif de cooptation en cas de recrutement d'une personne du sexe sous-représenté dans le métier technique concerné (article 4)</li></ul>

\*Les indicateurs associés sont définis en Annexe 1

### Article 1 – Identité des processus de recrutement et mixité des candidatures

Framatome s'engage à assurer des processus de recrutement et de mobilité interne identiques en considérant des critères objectifs (compétences, expérience professionnelle, diplômes obtenus), sans considération du sexe de la personne concernée.

Framatome veille par ailleurs à favoriser une mixité des candidatures examinées au travers des actions suivantes :

- Les intitulés et termes utilisés sur les offres d'emploi (CDI, CDD, alternance/stage) sont neutres afin de permettre la candidature des femmes et des hommes, sans distinction ;
- Hors cas de carence de candidature féminine ou masculine, la personne en charge du recrutement présente a minima une candidature féminine et une candidature masculine pour chaque poste ouvert au recrutement (CDI/CDD/Alternance/Stage).

Par ailleurs, à compétences équivalentes, le recrutement d'une personne du sexe sous représenté dans le métier considéré sera favorisé (CDI/CDD/Alternance/Stage). L'exigence tenant à l'équivalence des compétences est déterminante.

## **Article 2 – Mixité dans l'accès aux métiers techniques dont le travail posté**

### **2.1 Accessibilité des postes aux femmes et aux hommes**

Framatome réaffirme le principe de l'accessibilité de tous – femmes et hommes – à l'ensemble des postes de travail.

Par ailleurs, les candidatures féminines aux postes de travail en régime continu et semi-continu sont examinées selon les mêmes critères que celles des hommes.

Ainsi, dans le cadre de la mobilité interne, le refus opposé à un ou une salarié(e) postulant sur un poste en régime continu ou semi-continu devra être notifié par écrit et justifié par des éléments objectifs.

Les directions d'établissements veilleront à ce que l'aménagement des locaux de travail (douches, sanitaires, vestiaires, etc.) et les spécifications des tenues et des équipements de travail permettent un égal accès au travail aux hommes et aux femmes. Le cas échéant, les dépenses générées par d'éventuels aménagements et spécifications ne doivent en rien constituer un frein à la féminisation des équipes.

Par ailleurs, Framatome procédera, dans les douze mois suivant la signature de l'accord, dans le cadre de pilotes, à deux études en matière d'ergonomie, appliquée à deux métiers/postes de travail. Le métier de soudeur sera analysé. Un second métier/poste sera identifié en partage avec la CSSCTC. Les analyses conduites intégreront la prise en compte d'éventuelles caractéristiques liées au sexe dans le cadre de l'objectif visé au présent article.

### **2.2 Adaptation des postes en cas de maternité**

Framatome mettra tout en œuvre pour renforcer la protection de la santé de la femme enceinte dès la déclaration de son état auprès de son responsable hiérarchique ou des Ressources Humaines.

En cas de nécessité, le Médecin du Travail et la Direction analyseront :

- Avec l'assistance, le cas échéant, d'un ergonome, les aménagements éventuels du poste de travail occupé au moment de la déclaration de grossesse. En ce sens, Framatome s'engage à apporter une attention particulière à l'évolution d'aménagement des postes ayant des contraintes spécifiques (port de charges, ...).
- L'affectation temporaire sur un autre poste, avec maintien de la rémunération globale (y compris les éléments variables) du poste antérieur, si l'état de grossesse le nécessite ;
- Ou le cas échéant le recours éventuel au télétravail temporaire, pendant tout ou partie du temps de la grossesse, si le poste le permet, sur demande de la salariée.

Dès la déclaration de la grossesse, la salariée aura la possibilité, si elle le souhaite, de remplacer la ½ heure de pause quotidienne liée à la maternité par une diminution cumulée équivalente de son horaire de travail, soit a minima ½ journée supplémentaire liée à la maternité tous les 15 jours ou 1 journée chaque mois.

Par ailleurs et sur prescription du médecin du travail, Framatome prendra en charge pendant toute la durée de la grossesse et sur justificatifs, le surcoût lié à d'éventuels frais de parkings. Plus généralement, l'accès des femmes enceintes aux places de parkings disponibles au sein des établissements sera facilité.

## **2.3 Accessibilité des postes dans le cadre de la mobilité interne**

Dans le cadre de la mobilité interne, des passerelles entre les métiers administratifs et les métiers techniques seront recherchées, contribuant ainsi à favoriser une mixité dans les mobilités réalisées vers des métiers techniques.

Framatome encourage, via les plans individuels de développement des compétences, les parcours et évolutions vers des métiers techniques lorsque cela est compatible avec les compétences et souhaits d'évolution des collaborateurs.

## **Article 3 – Actions de promotion auprès du système éducatif**

### **3.1 – Actions auprès des écoles**

Framatome s'engage à développer les coopérations mises en place avec le système éducatif (secondaire, filières technologiques, grandes écoles et universités), et ce, afin de continuer à promouvoir, particulièrement auprès des femmes, les métiers de l'industrie et, en particulier, ceux de la filière nucléaire.

Parmi les actions déployées auprès du système éducatif, Framatome continue de développer les visites de sites industriels. Cet objectif vise chacun des établissements de Framatome sous réserve de la prise en compte de contraintes particulières d'activités spécifiques à certains établissements.

Les établissements feront par ailleurs en sorte d'identifier les métiers accueillant une faible proportion de femmes sous convention de stage ou contrat en alternance par rapport à leurs homologues masculins. Au besoin des plans d'actions locaux et ciblés sur ces métiers seront mis en œuvre.

### **3.2 – Ambassadeurs Framatome**

Framatome anime un réseau de femmes et d'hommes « Ambassadeurs ». Ces Ambassadeurs sont reconnus pour leurs compétences et expertise. Ils interviennent notamment auprès des écoles cibles en y assurant la promotion de Framatome<sup>1</sup>.

Les parties conviennent d'augmenter la part des femmes parmi les Ambassadeurs avec pour objectif de compter 25% de femmes parmi les Ambassadeurs Framatome d'ici fin 2020 pour parvenir à 30% en 2022.

## **Article 4 – Cooptation**

Compte tenu du volume important de postes ouverts dans le cadre du plan de recrutement, Framatome reconduit, pour l'année 2020, le dispositif de cooptation déployé en 2019.

Afin de favoriser la mixité dans les recrutements à réaliser en 2020, la prime de cooptation associée à ce dispositif (500 euros) sera majorée de 50% (soit 250 euros complémentaires) en cas de recrutement d'une personne du sexe sous-représenté dans le métier technique concerné.

Cette mesure est applicable du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021. Elle pourrait le cas échéant être reconduite par avenant au présent accord en 2021 et 2022 sous réserve notamment du maintien par la Direction du dispositif de cooptation au titre de ces exercices.

---

<sup>1</sup> Les déplacements effectués par les salariés Framatome SAS dans le cadre de leurs missions en qualité d'Ambassadeurs interviennent pendant le temps de travail, dans le cadre d'un ordre de mission (impliquant le remboursement des frais exposés conformément aux règles applicables au sein de Framatome)

## TITRE II – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Framatome et les organisations syndicales signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

A situations de travail équivalentes, toute forme de différence de traitement en matière de rémunération qui ne serait pas justifiée par des raisons objectives est à proscrire.

Un suivi est par ailleurs réalisé dans le cadre de l'index égalité professionnelle, dont les résultats sont notamment présentés annuellement au CSEC.

<b>Objectif(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Maintenir constant le niveau de vigilance en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes</li><li>• Continuer de s'assurer d'une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes à compétences équivalentes, postes équivalents et performances équivalentes en matière d'augmentations, de changements de coefficients et positions</li><li>• Maintenir un taux de 100% de salariés augmentés à leur retour de congé maternité ou d'adoption. Taux maintenu pendant toute la durée de l'accord</li></ul>
<b>Plan d'actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Garantie d'égalité de rémunération au recrutement (article 5)</li><li>▪ Suivi des rémunérations moyennes par coefficient et position H/F* (article 6)</li><li>▪ Suivi des promotions et des passages cadre (en neutralisant les changements automatiques de coefficient et de position) * (article 6)</li><li>▪ Mise en œuvre d'un budget spécifique égalité professionnelle dans le cadre des négociations annuelles relatives aux mesures salariales (article 7)</li><li>▪ Actions correctrices portées au déroulement de carrière / rémunération suite à un congé maternité ou congé parental à temps complet (articles 8, 9 et 10) – renforcement du dispositif de contrôle</li></ul>

\* les références visant les coefficients/positions sont susceptibles d'évolution en cas de modification du référentiel conventionnel applicable au sein de la métallurgie – un avenant au présent accord sera le cas échéant négocié

### Article 5 – Rémunération au recrutement

La rémunération au recrutement est liée à la formation et à l'expérience acquise, au niveau du poste ainsi qu'à la nature des responsabilités confiées.

Framatome garantit un niveau de classification, de structure de rémunération et de salaire de base identique entre les femmes et les hommes placés dans une situation équivalente au moment de leur embauche (formation, expérience acquise, niveau du poste, nature des responsabilités).

### Article 6 – Suivi de l'évolution des rémunérations en cours de carrière

Framatome s'assure de la mise en œuvre des engagements pris en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au travers des actions suivantes :

- Mise en œuvre d'un suivi annuel des rémunérations moyennes par coefficient et position H/F
- Mise en œuvre d'un suivi annuel des promotions et des passages cadre (en neutralisant les changements automatiques de coefficient et de position).

### Article 7 – Négociations salariales

Les parties maintiennent les processus qui permettent d'identifier les écarts de rémunération et de réaliser les ajustements nécessaires pour les corriger.

Dans ce cadre, un budget dédié à l'égalité professionnelle est reconduit au titre de l'exercice 2020. Son éventuel renouvellement sera examiné en 2021 et 2022 dans le cadre des négociations salariales annuelles associées.

Les données bilan sont présentées annuellement en amont des négociations salariales.

## **Article 8 – Augmentations individuelles et congé maternité ou d'adoption**

La situation des salariés en congé maternité ou adoption (homme ou femme) au moment de l'application des mesures d'augmentation salariale ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée pour l'application de ces mesures, sera examinée de manière attentive selon les critères applicables à l'ensemble des salariés.

Framatome s'assurera notamment qu'ils ne sont pas pénalisés du fait de ce congé, tant dans le rythme que dans le montant de leur évolution salariale.

En tout état de cause, les salariés concernés par un congé maternité ou d'adoption bénéficient, à la même échéance que les autres salariés, d'une augmentation individuelle au moins égale :

- A la moyenne des augmentations individuelles correspondant, au sein de son établissement, à sa catégorie professionnelle (niveau, coefficient, échelon, position) ;
- Ou, si cela est plus favorable, à la moyenne des augmentations individuelles dont le salarié a bénéficié au cours des trois années précédant l'année de la prise du congé maternité/adoption.

Un processus spécifique de contrôle est mis en place en interne pour s'assurer du respect de ces dispositions.

## **Article 9 – Augmentations individuelles et congé parental à temps complet**

La situation des salariés ayant bénéficié d'un congé parental à temps complet fait l'objet d'une attention particulière. Ainsi, lors de son entretien de retour de congé parental, le salarié bénéficie d'un point spécifique sur sa situation salariale, en lien avec la politique de rémunération mise en œuvre pendant son absence, notamment au périmètre de son entité/Direction.

Par ailleurs, la situation salariale des salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'au moins un an sera étudiée pour éviter tout retard qui pourrait nuire à leur évolution professionnelle future. Cet examen sera effectué par le manager dont le salarié aura intégré le service dans une période de 3 à 6 mois suivant la fin du congé parental. Il tiendra compte du poste occupé, de la performance et de l'engagement du collaborateur en considérant également la situation des salariés occupant des postes similaires. Les décisions intervenant dans ce cadre seront confirmées par écrit.

Le salaire de base du salarié au retour de son congé parental à temps plein est automatiquement réajusté du montant des augmentations générales attribuées durant son congé.

## **Article 10 – Rémunération et performance des cadres bénéficiant d'une part variable**

Le congé de maternité ou d'adoption intervenant au cours d'un exercice est sans impact sur la part variable dont bénéficie, le cas échéant, le salarié concerné.

Il appartient au manager de prendre en compte la durée du congé maternité ou d'adoption pour adapter les objectifs associés au versement de cette part variable en tenant compte de la durée de présence effective au cours de la période de référence.

Lors de l'entretien de retour de congé, le responsable hiérarchique redéfinit les objectifs servant au calcul de la part variable.

### TITRE III – FORMATION, DEVELOPPEMENT DE CARRIERE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

Les compétences et l'expertise des femmes et des hommes de Framatome sont au centre des objectifs et actions engagées au sein de l'entreprise.

La formation, le développement de carrière et plus globalement l'évolution professionnelle des salariés de Framatome constitue un enjeu clé visant à maintenir et développer de manière durable les compétences des femmes et des hommes de Framatome.

Dans ce cadre, aucune différenciation en raison du sexe ne doit être opérée dans l'accès aux dispositifs et outils déployés en matière de formation et de développement professionnel.

Les dispositions ci-après sont mises en œuvre en maintenant un niveau d'exigence constant en matière de compétences professionnelles et comportementales des collaborateurs.

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"><li>Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le nombre de stagiaires aux formations et notamment aux formations managériales</li><li>Augmenter la part des femmes « talents » dans les people review pour atteindre 24% en 2022</li><li>Augmenter la part des femmes parmi les membres COMEX, CODIR BU, CODIR Fonction, CODIR Etablissement (référence Top 400) pour atteindre 27% de femmes d'ici 2022 (vs 24 % en 2019)</li><li>Augmenter la part des femmes Cadres dirigeantes et futurs dirigeantes (référence Top 120) pour atteindre 24% de femmes d'ici 2022 (vs 22 % en 2019)</li></ul>
Plan d'actions	<ul style="list-style-type: none"><li>Maintenir une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les stagiaires aux formations – article 11</li><li>Poursuivre le déploiement de formations managériales et suivi de la représentation F/H parmi les stagiaires – article 11</li><li>Assurer une attention équivalente aux femmes et aux hommes dans les processus people review – article 12.1</li><li>Veiller à une mixité des candidatures proposées aux postes à responsabilités (mobilité interne ou recrutement externe) – article 12.1</li><li>Assurer une égalité des chances dans les parcours en situation de parentalité (entretiens spécifiques notamment) et en cas de temps partiel – article 12.2 et 12.3</li></ul>

#### Article 11 – Accès à la formation

- Formation dans le cadre du PDC (Plan de développement des compétences)**

L'accès à la formation dans le cadre du PDC relève uniquement de critères objectifs et professionnels. La formation constitue par ailleurs un des leviers permettant de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un suivi annuel destiné à analyser l'accès des femmes et des hommes à la formation et à en résorber les éventuels écarts, est réalisé dans le cadre de la consultation politique sociale des CSE/CSEC.

Une attention particulière est portée aux nombres de femmes bénéficiant de l'offre de formation disponible en matière managériale.

Les formations dédiées aux compétences et comportements managériaux contribuent au développement professionnel et tendent à favoriser et accompagner l'accès des femmes et des hommes de Framatome à des postes à responsabilités. Une représentation équilibrée des femmes et des hommes en cohérence avec la répartition femmes / hommes dans l'effectif de Framatome sera dans ce cadre suivie et vérifiée.

- **Formations à l'issue d'absences liées à la parentalité**

A la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salarié(e)s qui le souhaiteraient peuvent demander à bénéficier d'une action de formation correspondant au besoin de perfectionnement/développement de compétences identifié (mise à niveau notamment). Cette demande sera notamment examinée lors de l'entretien visé à l'article 12.2.2.

- **Formation dans le cadre du CPF (Compte personnel de formation)**

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, ou pour un congé parental d'éducation, est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF.

## **Article 12 – Opportunités de développement de carrière et d'évolution professionnelle**

### **12.1 Accès aux postes à responsabilités**

Il est de la responsabilité du management de s'assurer que les femmes et les hommes de Framatome disposent des mêmes chances en matière de développement de carrière et d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

L'accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités s'opère selon les mêmes critères.

Dans le cadre de cet objectif, les actions suivantes sont déployées :

- Les responsables d'entités et les responsables RH veilleront à assurer un meilleur équilibre des candidatures féminines et masculines sur les postes à responsabilités, en identifiant notamment les éventuels freins individuels à l'accès à ces postes et en proposant des solutions adaptées ; les processus RH seront utilisés pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités (People Review, Entretiens RH, PDA) ;
- Un état des lieux mixité est réalisé dans chaque BU en introduction des People Review et un bilan des femmes « talents » est opéré en fin de réunion ;
- La proportion de « talents » féminins parmi les cadres féminines sera au moins égale à celle des hommes ;
- Pour chaque nouvelle nomination d'un membre de COMEX, CODIR BU, CODIR Fonction, CODIR Etablissement, une candidature féminine et une candidature masculine seront examinées en ultime appréciation ;
- Des parcours de formation d'accompagnement à la prise de fonctions pourront être proposés aux salariés qui évoluent dans de nouvelles fonctions, en particulier sur des postes à responsabilités.

### **12.2 – Parcours professionnels et absences liées à la parentalité**

Les salariés ayant été en situation de congé maternité, d'adoption ou parental ne doivent pas être pénalisés dans leur évolution professionnelle ni dans l'acquisition de leur ancienneté pour les trois motifs ci-dessus visés.

Ainsi, des dispositifs complémentaires dédiés sont mis en œuvre avant le départ ou au retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental à temps complet.

#### *12.2.1 – Entretien préparatoire*

Framatome organise un entretien préparatoire avant tout départ en congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps complet.

Cet entretien sera proposé par le manager en vue de réaliser un point sur les missions, d'organiser le remplacement, mais aussi d'identifier les éventuels souhaits d'évolution du salarié à son retour. La tenue de cet entretien est basée sur le volontariat du salarié et intervient au plus tard un mois avant son départ prévisionnel.

#### *12.2.2 – Entretien de retour*

Au retour du congé maternité, d'adoption ou parental, un entretien est systématiquement proposé par le manager.

Cet entretien peut notamment porter sur :

- les évolutions intervenues au sein de l'entreprise et du service,
- l'identification des éventuels besoins de formation et de développement du collaborateur,
- le positionnement envisagé dans l'organisation pour faciliter son retour.

L'entretien de retour devra intervenir impérativement dans les 15 jours suivant le retour effectif du salarié. Toutefois, cet entretien peut être anticipé si le salarié souhaite bénéficier d'une évolution professionnelle dès son retour de congé. Enfin, l'entretien doit être anticipé si le contenu du poste ou son positionnement dans l'organisation a évolué.

#### *12.2.3 – Prise effective du congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

Les managers doivent prendre toutes les mesures de nature à permettre aux salariés de prendre effectivement leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Pour favoriser la prise de ce congé, Framatome maintient la rémunération du salarié dans les conditions visées à l'article 21.3 de l'accord Qualité de vie au travail du 30 juillet 2019.

### **Article 13 – Parcours professionnels et temps partiel**

La demande de passage à temps partiel est examinée et le cas échéant mise en œuvre dans les conditions prévues à l'article 23 de l'accord Qualité de vie au travail du 30 juillet 2019.

Le passage à temps partiel ne peut constituer en tant que tel un frein au développement professionnel des collaborateurs. Il peut répondre à un besoin / souhait du collaborateur notamment au titre de la conciliation entre sa vie professionnelle et personnelle ; il est néanmoins rappelé que Framatome veille à proposer, notamment au travers du présent accord, d'autres dispositifs et options permettant aux collaborateurs de répondre à ce même enjeu, tout en exerçant une activité à temps complet (cf. Titre IV, articles 15,17 et suivants notamment).

Il est toutefois possible que certains postes de par leur contenu et leur niveau de responsabilité ne soient pas compatibles avec un temps partiel, sous peine de mettre le salarié en difficulté. Il revient au manager, en lien avec le RH, de réaliser l'analyse ad hoc et d'informer le salarié des conclusions.

### **TITRE IV – FAVORISER LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES**

L'accord relatif à la Qualité de vie au travail du 30 juillet 2019 intègre différents dispositifs contribuant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (article 14 à 26 de l'accord qualité de vie au travail).

Ces dispositifs constituent un levier dans l'atteinte des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre du présent accord, ces dispositifs sont complétés par des mesures dédiées dont la pertinence et le caractère adapté sont réexaminés a minima à chaque échéance de l'accord.

Plus généralement, il est rappelé que les enjeux de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle doivent être pris en compte par la ligne managériale et l'organisation des activités au sein de l'entreprise. Les réunions sont notamment organisées dans le respect de l'horaire de travail de l'équipe. En particulier, les responsables hiérarchiques s'engagent à ce que les réunions ne débutent ni ne se terminent à un horaire incompatible avec l'impératif d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, notamment avec la charge de jeunes enfants. Les plannings seront, sauf urgence, établis à l'avance pour permettre aux salariés de s'organiser et, en particulier, pour permettre aux parents d'organiser en cas de besoin la garde de leurs enfants.

## **Article 14 – Temps partiel annualisé « vacances scolaires »**

Framatome permet aux salariés ayant des enfants scolarisés (maternelle, primaire, collège), quelle que soit leur situation familiale, de bénéficier d'un dispositif de temps partiel sous forme de périodes non travaillées sur une partie des vacances scolaires au cours de l'année civile.

Ce dispositif ne se cumule pas avec les dispositifs suivants :

- Temps partiel ou forfait jour réduit avant retraite prévu par l'accord Qualité de vie au travail du 30 juillet 2019 ;
- Temps de travail Intermittent (accord Chalon-Sully du 28 juillet 2018) ;
- Toute autre forme de temps partiel ou de forfait jours réduit ;
- Dispositifs de conversion d'une partie du 13ème mois visé à l'article 18 du présent accord ;
- Dispositif légal de retraite progressive.

### *14.1 Modalités de la demande*

Le dispositif Temps partiel vacances scolaires est basé sur l'année civile. Ainsi, un lissage annuel de la rémunération est effectué à partir du 1<sup>er</sup> janvier pour l'ensemble de l'année civile.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif doit formaliser sa demande dans les conditions suivantes :

- La demande doit être faite auprès des services paie/administration du personnel et du responsable hiérarchique au plus tard avant le 10 février précédant la prise d'effet ;
- La demande ainsi effectuée est soumise à validation de la hiérarchie et des Ressources Humaines de l'établissement, notamment au regard des modalités particulières liées à la nature ou aux contraintes des activités.

Une fois cette demande validée, un avenant au contrat de travail est établi pour l'année civile concernée formalisant, en particulier, la répartition des dates non travaillées sur les périodes définies ci-dessus, fixées en accord avec la hiérarchie.

Des discussions pourront le cas échéant intervenir au niveau local avec les organisations syndicales pour fixer, si besoin, des modalités particulières liées à la nature des activités ou aux contraintes de production.

### *14.2 Modalité associée de réduction du temps de travail ou forfait jours réduit (90%)*

Le temps partiel annualisé correspond à un volume de travail à temps partiel ou en forfait jours réduit égal à 90% du temps de travail annuel de référence de l'établissement, se traduisant par un nombre de jours non travaillés fixés de la manière suivante :

- Pour les OETAM en heures (horaires fixes ou variables) hors salariés en marche postée, le nombre de jours ouvrés non travaillés est fixé de manière forfaitaire à 25 jours ;

- Pour les Ingénieurs et Cadres en forfait jours, le nombre de jours non travaillés est fixé de manière forfaitaire à 25 jours.

En cas d'application de ce dispositif à des salariés en marche postée, ce nombre de jours sera adapté aux marches de travail applicables au sein de chaque établissement.

Les droits à congés et le nombre de RTT des salariés concernés seront fixés au prorata du temps travaillé.

Il est rappelé que les salariés concernés par ce dispositif peuvent bénéficier des dispositions de l'article 24.2 de l'accord QVT du 30 juillet 2019 (cotisations retraite sur une assiette temps plein).

#### 14.3 Modalités de répartition des jours non travaillés sur l'année

Sauf accord local ou dispositions différentes convenues entre le salarié et le manager, en concertation avec le RH, les jours seront répartis sur le calendrier des vacances scolaires sur la base du nombre de jours non travaillés.

Ainsi, pour les salariés OETAM en heures, hors salariés en marche postée, et pour les IC en forfait jours, les 25 jours ouvrés sont répartis de la manière suivante :

- Vacances d'hiver : 5 jours ouvrés consécutifs
- Vacances de printemps : 5 jours ouvrés consécutifs
- Vacances d'été (jusqu'à la rentrée scolaire incluse) : 6 jours ouvrés consécutifs
- Vacances de Toussaint : 5 jours ouvrés consécutifs
- Vacances de Noël : 4 jours ouvrés consécutifs

Les années où cette répartition ne sera pas compatible avec le calendrier des vacances scolaires ou avec l'organisation spécifique du temps de travail au sein d'un établissement, une discussion locale sera conduite avec les organisations syndicales en vue de modifier la répartition des jours non travaillés sur l'année prévue par le présent accord.

Par ailleurs, il sera tenu compte des situations de familles séparées, monoparentales, ou recomposées et des situations où le salarié travaille ou est en mission dans une zone ou un pays différent de celui où est scolarisé l'enfant.

### Article 15 – Travail à domicile ponctuel

Le recours au travail à domicile ponctuel peut constituer une modalité permettant de favoriser la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés.

Sa mise en œuvre doit :

- Être compatible avec les contraintes d'organisation et d'activité de l'entité/établissement et les conditions du poste occupé,
- Permettre aux salariés de répondre à un besoin ponctuel de travailler à son domicile pour des besoins liés à l'exercice de ses fonctions (temps réduit entre deux déplacements/mission par exemple) ou en raison de contraintes extérieures rendant le déplacement sur le lieu de travail difficile (intempéries, difficultés de transport...),
- Être expressément prévue par un dispositif local spécifique le cas échéant négocié avec les organisations syndicales,
- Être soumise à l'autorisation du manager qui apprécie notamment sa compatibilité avec les contraintes de l'activité.

A date, hors situations Covid 19, deux établissements ont ouvert ce dispositif dans des conditions définies par accord d'établissement (Paris et Lyon dans le cadre d'un pilote). L'établissement de Jeumont a également ouvert une négociation sur ce thème.

Dans le cadre de l'accord du 3 avril 2020 relatif aux mesures spécifiques dans le contexte Covid 19, révisé par avenant du 18 mai 2020, et sur la base des retours d'expériences partagés, il a été convenu qu'une négociation dédiée au télétravail/travail à domicile ponctuel ou à distance sera engagée au cours du 3<sup>ème</sup> trimestre 2020, dans les conditions visées par l'accord précité.

## **Article 16 – Congé maternité et souplesse en matière de congés payés, jours de RTT**

La salariée en congé maternité aura la possibilité de prendre, au terme de son congé maternité, les congés payés ou jours de RTT qu'elle n'aurait pas pu prendre avant son arrêt de travail sous réserve que cette utilisation intervienne pendant la période de prise desdits jours.

Cette possibilité sera évoquée avec son responsable hiérarchique lors de l'entretien préparatoire visé à l'article 12.2.1.

En cas d'impossibilité liée à la période échue de prise des congés payés ou RTT, les dispositions de l'accord CET CCFC et PERCO du 9 janvier 2020 s'appliquent, à savoir : les JRTT/Jours de repos et congés qui n'auraient pu être pris du fait de l'absence du salarié liée à une maladie, maternité/adoption, un accident du travail ou une maladie professionnelle peuvent, sous réserve de l'accord du salarié, être placés dans leur intégralité sur le CET soit en fin d'année civile, soit au 31 mai selon leur période d'acquisition et de prise des congés.

## **Article 17 – Attribution de chèques CESU**

Framatome entend accompagner les salariés dans la prise en compte de contraintes particulières liées à la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Dans ce cadre, il est mis en place un dispositif de cofinancement de chèques CESU.

Cette disposition est applicable à l'ensemble des établissements de Framatome dans les conditions visées ci-après.

Les chèques ainsi attribués peuvent être notamment utilisés pour le financement de prestation de garde d'enfants, soutien scolaire, ménage.

### **▪ Durée d'application et périodicité**

Le dispositif défini au présent article est mis en place à titre de pilote pour l'année 2020. Un bilan sera réalisé et les modalités d'une éventuelle reconduction de ce dispositif seront examinées au cours du premier semestre 2021.

### **▪ Campagne**

La commande des chèques CESU intervient dans le cadre d'une campagne conduite au cours du dernier trimestre 2020.

### **▪ Eligibilité**

Les salariés éligibles sont les salariés en CDI, justifiant d'un minimum de 6 mois d'ancienneté révolus au moment de la commande.

Ce dispositif n'est pas ouvert aux salariés en cours d'exécution d'un préavis (départ à la retraite, démission, ...) au moment de la commande.

Le dispositif CESU prévu dans le cadre du présent accord ne se cumule pas avec des dispositions spécifiques locales ayant le même objet qui seraient financées en tout ou partie par Framatome. En revanche, il peut se cumuler avec des dispositifs financés dans le cadre du budget activités sociales et culturelles des CSE.

▪ **Cofinancement employeur / salarié**

Le dispositif est fondé sur le volontariat des salariés et le financement est réparti entre l'employeur et le salarié dans les conditions suivantes :

Pour 2020 :

	<b>Montant CESU</b>	<b>Participation de l'employeur</b>	<b>Participation du salarié</b>
Sans enfant : <b>150 €</b>	150 €	40% (60 €)	60% (90 €)
1 enfant* : <b>200 €</b>	200 €	50% (100 €)	50% (100 €)
2 enfants* et plus : <b>250 €</b>	250 €	50% (125 €)	50% (125 €)
Parent isolé : parent élevant seul un ou plusieurs enfants dont il a fiscalement la charge* <b>300€</b>	300 €	60% (180 €)	40% (120 €)
Salarié en situation de handicap ou dont le conjoint/concubin/partenaire lié par un pacs, descendant/enfant à charge ou ascendant, <b>présente un handicap, une ALD (Affection Longue Durée) ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité **</b>	350 €	70% (245 €)	30% (105 €)

\* Il s'agit des enfants fiscalement à charge âgés de moins de 16 ans à la date de la commande.

\*\* En référence aux conditions applicables et justifiées dans le cadre du congé de proche aidant (article D.3142-6 du code du travail). L'ALD est par ailleurs spécifiquement justifiée.

**Article 18 – Dispositif lié à la petite enfance**

Comme visé dans le cadre de l'accord Qualité de vie au travail du 30 juillet 2019, Framatome fera en sorte, lorsque cela est possible et en considération de l'implantation des établissements, de favoriser la mise à disposition de berceaux au sein de crèches situées dans ou à proximité des établissements.

A la date du présent accord, des appels d'offres et études sont en cours.

## TITRE VI – COMMUNICATION MIXITE

### Article 19 – Sensibilisation managériale et mixité des communications Framatome

Framatome entend renforcer ses actions de communication en matière de mixité et portera une attention particulière à la représentation femmes / hommes dans les actions de communication déployées.

Des initiatives visant à renforcer la sensibilisation des managers seront engagées. Une communication managériale spécifique sera adressée à l'issue de la signature du présent accord. A minima une fois par exercice les objectifs seront rappelés dans le cadre d'une communication intranet dédiée.

Les objectifs et actions associées sont visés ci-après :

<b>Objectif(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Renforcer notre attention sur la représentation femmes/hommes dans nos actions de communication</li><li>▪ Promouvoir la mixité dans et en dehors de Framatome</li></ul>
<b>Plan d'actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Représentation équilibrée Femme/Homme dans nos communications (interne / externe)</li><li>▪ Porte-parolat mixte (communication externe)</li><li>▪ Sensibilisation du management sur les enjeux mixité et la mise en œuvre de l'accord a minima une fois par exercice</li><li>▪ Réseaux : Fraternelles, Energies de femmes</li></ul>

## TITRE VII – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

### Article 20 – Instances de mise en œuvre et de suivi de l'accord

#### 20.1 – Commissions Egalité Professionnelle des CSE

Lorsqu'elles sont mises en place, les commissions égalité professionnelle des CSE des établissements assureront le suivi au niveau local des dispositions de l'accord.

#### 20.2 – Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi, composée de 2 représentants par Organisation Syndicale signataire et de représentants de la Direction, se réunira une fois par an.

Le suivi des indicateurs mentionnés dans le plan d'action annexé sera partagé dans le cadre de cette réunion annuelle

### Article 21 – Dispositions finales

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de Framatome SAS.

#### 21.1 – Durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée de trois ans et ne saurait en aucun cas se prolonger au-delà de ce terme.

*21.2 – Dépôt*

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

A Lyon, le 26 juin 2020

**Pour la Société,**

**Pour les Organisations Syndicales,**

**Annexe 1**  
**Objectifs et indicateurs**

RECRUTEMENT	OBJECTIF	2019	CIBLE 2022
<b>Part des femmes dans l'effectif</b>	Augmenter a minima de 2 points sur la durée de l'accord la part des femmes dans les effectifs CDI - au périmètre FRAMATOME et au périmètre de chaque établissement	<b>22%</b> au périmètre de Framatome	<b>24%</b> au périmètre de Framatome
<b>Part des femmes dans les recrutements</b>	Augmenter a minima de 5 points sur la durée de l'accord (2019-2022) le pourcentage de femmes dans les recrutements externes CDI	<b>20%</b> au périmètre de Framatome	<b>25%</b> au périmètre de Framatome
<b>Part des femmes chez ALT / STG</b>	Augmenter de 1 point par an le pourcentage de femmes parmi les recrutements d'alternants/stages, notamment dans les métiers techniques	-	Disponible au terme du 1er exercice d'application
<b>Conversion ALT/STG en CDI</b>	Equilibre du ratio femmes/hommes dans les recrutements issus des transformations de contrats d'alternance/stages en CDI/CDD	-	suivi %
<b>Prime cooptation</b>	Suivi de l'attribution des primes de cooptation dont majorées pour évaluer l'effet	-	nb prime cooptation majorée / nb prime cooptation
<b>Ambassadeurs Ecoles</b>	Augmenter la part des femmes parmi les Ambassadeurs écoles	<b>17%</b>	<b>25%</b> en 2020 <b>30%</b> en 2022

REMUNERATION	OBJECTIF	REFERENCE
<b>Salaire</b>	Maintenir une vigilance constante en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes	Suivi des rémunérations moyennes par coefficient et position H/F*
		Mise en œuvre d'un budget spécifique égalité professionnelle dans le cadre des négociations annuelles relatives aux mesures salariales
<b>Promotion</b>	Continuer de s'assurer d'une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes à compétences équivalentes, postes équivalents et performances équivalentes en matière d'augmentations, de changements de coefficients et positions	Suivi des promotions et des passages cadre (en neutralisant les changements automatiques de coefficient et de position) *
<b>Congés maternité et d'adoption</b>	Atteindre 100% de salariés augmentés à leur retour de congé maternité ou d'adoption. Taux maintenu pendant toute la durée de l'accord	Suivi du taux - cf. INDEX

DEVELOPPEMENT		OBJECTIF	2019	CIBLE 2022
Part des femmes dans les formations	Assurer une représentation des femmes dans les formations au moins équivalentes au nb de femmes dans l'effectif		20%	25%
Part des femmes Talents	Augmenter la part des femmes Talents dans les people review pour atteindre 24% en 2022		22%	24%
Part des femmes dans postes à responsabilités	Augmenter la part des femmes parmi les membres COMEX, CODIR BU, CODIR Fonction, CODIR Etablissement (référence Top 400)		24%	27%
Part des femmes Cadre Dirigeant	Augmenter la part des femmes Cadres dirigeantes et futurs dirigeantes (référence Top 120)		22%	24%

CONCILIATION VIE PRO VIE PERSO		REFERENCE
Temps partiel annualisé vacances scolaires	Suivi du nombre de temps partiel vacances scolaires par établissement et par an	
Travail à domicile ponctuel	Suivi du nombre d'établissement ayant déployé le dispositif Suivi du nombre de jours de travail à domicile ponctuel effectués au périmètre de chaque établissement, par an	

COMMUNICATION	ACTIONS
Renforcer notre attention sur la représentation femmes/hommes dans nos actions de communication	Représentation équilibrée Femme/Homme dans nos communications (interne / externe)
	Porte-parolat mixte (communication externe)
& Promouvoir la mixité dans et en dehors de Framatome	Sensibilisation du management sur les enjeux mixité et la mise en œuvre de l'accord
	Réseaux : Fraternelles, Energies de femmes