

## ACCORD FRAMATOME SAS RELATIF AUX PARCOURS PROFESSIONNELS

### Entre les soussignées :

La Société Framatome SAS, dont le siège social est situé 1 place Jean Millier, 92084 PARIS LA DÉFENSE,

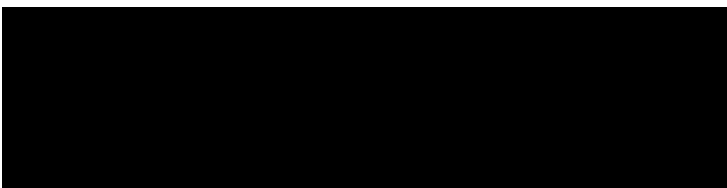
Ci-après dénommée « la Société », représentée par Laurent SALTRE, par mandat de la Direction Générale,

**D'une part,**

**Et,**

Les Organisations Syndicales Représentatives au périmètre de Framatome et de ses filiales françaises représentées par ;

- Pour la CFDT, Monsieur Alexandre CRETIAUX



**D'autre part,**

Il est convenu ce qui suit :

## Table des matières

TITRE 1 - CADRE GENERAL EN SOUTIEN DES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	4
Article 1 -    REFERENTIEL DES EMPLOIS FRAMATOME .....	4
1.1 - Définitions associées .....	4
1.2 - Référentiel des emplois.....	4
Article 2 -    MISE EN VISIBILITE DES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	5
Article 3 -    ROLE ET RESPONSABILITES ASSOCIES .....	5
Rôle du manager .....	5
Rôle du salarié .....	6
Rôle du responsable ressources humaines.....	6
Article 4 -    OUTILS POUR FAVORISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	6
4.1 - Entretien de développement et de performance.....	6
4.2 - Bilan à 6 ans .....	7
4.3. Autres dispositifs de développement professionnel .....	7
Article 5 -    MOBILITE INTERNE AU SEIN DE FRAMATOME .....	8
TITRE 2 - ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES TOUT AU LONG DE LA CARRIERE .....	9
Article 6 -    EMBAUCHE DES COLLABORATEURS FRAMATOME.....	9
6.1. Offre de poste et rattachement à un emploi du nouvel embauché.....	9
6.2. Rampe de lancement .....	9
Article 7 -    EVOLUTION PROFESSIONNELLE ENTRE LES NIVEAUX D'EMPLOIS .....	10
Article 8 -    EVOLUTION PROFESSIONNELLE AU SEIN D'UN D'EMPLOI .....	10
Article 9 -    EVOLUTION PROFESSIONNELLE ENTRE LES METIERS .....	11
9.1. Classification.....	12
9.2. Actions de développement professionnel .....	12
Article 10 -    EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET PASSAGE CADRE.....	12
10.1. Sens et processus.....	12
10.2. Modalités associées .....	13
Article 11 -    EVOLUTION    PROFESSIONNELLE    AU    TITRE    D'UNE    SITUATION INDIVIDUELLE PARTICULIERE .....	13
TITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES .....	14
Article 12 -    Champ d'application.....	14
Article 13 -    Entrée en vigueur et durée de l'accord .....	14
Article 14 -    Révision et dénonciation de l'accord .....	14
Article 15 -    Publicité et dépôt.....	14
ANNEXE .....	15

# PREAMBULE

Dans le cadre de son Plan d'Action Stratégique, Framatome définit comme première priorité le maintien et le développement des compétences, pour *une expertise reconnue et durable*.

Cette priorité répond à l'ambition de Framatome, de renforcer sa position d'acteur industriel de référence sur le marché international de l'énergie nucléaire tout en **nous se** concentrant sur son cœur de métier : la conception et la fourniture de chaudières nucléaires, de services associés et de combustible nucléaire.

**Cette priorité** s'inscrit dans un contexte inédit, où Framatome et la filière nucléaire adressent de nouveaux enjeux pour construire les succès de demain, pour une énergie sûre et compétitive, pour une énergie bas-carbone.

L'enjeu des compétences et de l'accompagnement des femmes et des hommes de Framatome, et l'accompagnement de leurs évolutions **professionnelles** dans ce contexte de changement, sont ainsi primordiaux.

Il s'agit de soutenir la dynamique des activités de Framatome par une dynamique des carrières, selon les principes suivants :

- Favoriser l'attractivité des métiers industriels,
- Mettre en visibilité des parcours professionnels,
- Promouvoir les évolutions au sein de l'organisation,
- Valoriser les métiers clés et filières techniques,
- Reconnaître l'expertise dans la durée,
- Rappeler le sens et la contribution de chaque collaborateur aux opérations de Framatome.

Ces axes sont soutenus par un dialogue social de qualité, à tous niveaux de l'organisation, notamment en matière de gestion des compétences et des parcours professionnels.

C'est dans ce contexte général, que la Direction et les Organisations Syndicales de Framatome ont souhaité se retrouver discuter de thèmes constituant le socle global d'un accord en matière de parcours professionnels, visant **donner du à renforcer le** sens et la cohérence **avec des aux** démarches dédiées, mais aussi s'engager sur des dispositifs concrets.

Cet accord constitue un point d'équilibre avec l'ensemble des accords conclus dans le cadre du déploiement de la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Il participe d'une vision et de démarches sur un temps long, gage de pérennité et de succès en matière de maintien et du développement durable des compétences, pour Framatome, au sein de la filière nucléaire et industrielle en France.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1 - REFERENTIEL DES EMPLOIS FRAMATOME**

**1.1 - Définitions associées**

Dans le cadre de la gestion des parcours professionnels, 3 notions structurantes et différenciées dans leurs usages sont à retenir au sein de Framatome :

- **Le métier**, comme une grande famille d'emplois ;
  - o pour rappel, Framatome appuie ses processus de gestion des compétences sur un référentiel des métiers Framatome spécifique et régulièrement actualisé.
- **L'emploi**, comme un ensemble d'activités et de missions génériques réalisées par les salariés dans le cadre de leur contrat de travail.
  - o La gestion des emplois relève de l'organisation de l'entreprise et constitue une prérogative managériale ;
  - o L'emploi porte le dispositif de classification de branche, au travers d'un référentiel des emplois dédié.
- **Le poste**, comme l'exercice d'un emploi dans un contexte d'organisation précis, avec ensemble de tâches spécifiques.
  - o La gestion des postes, au moyen notamment de la description des rôles et responsabilités, relève de l'organisation d'une entité de l'entreprise.
  - o La définition du poste s'inscrit dans des processus managériaux dédiés – à titre d'exemple : le recrutement, la définition d'objectifs **ou encore** l'évaluation d'une performance individuelle.
  - o **La définition du poste elle** peut donner lieu à l'élaboration de fiches de postes au sein de l'entité de rattachement.

**1.2 - Référentiel des emplois**

Les parties s'inscrivent dans le cadre du référentiel des emplois, complété, précisé et mis à jour, dans le contexte du déploiement de la Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie. Celui-ci est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Ce référentiel des emplois est articulé avec le référentiel des métiers de Framatome, et à vocation à :

- structurer et rendre visible les parcours professionnels au sein de Framatome,
- porter le dispositif de classification de branche,
- outiller les acteurs internes de l'organisation (salariés, managers, RH), en matière de gestion de carrière.

Le référentiel des emplois Framatome s'établit des classes d'emplois B3 à I18.

Le recours à des emplois classés A2 est exceptionnel et concerne des configurations d'entrée **et/ou** propres à certains métiers.

**Dans le contexte où un salarié exerce plusieurs fonctions (métiers différents), son emploi de rattachement est attribué au regard de son métier dominant ; à défaut, sur l'emploi le mieux classé.**

De manière générale, la Direction s'engage à mettre en œuvre des moyens permettant la montée

en compétences et ainsi la possibilité d'accéder à de nouveaux emplois dans le cadre du parcours de carrière.

Le référentiel des emplois est revu annuellement, répondant aux principes suivants :

- mettre à jour la cartographie des emplois en lien avec l'évolution des métiers et de l'organisation des activités,
- appliquer la méthodologie conventionnelle, en matière de description, cotation, classement des emplois, pour tenir compte de ces évolutions,
- associer à ce process des contributeurs opérationnels, maîtrisant le contenu des emplois.

Cette mise à jour fait l'objet d'un partage avec les partenaires sociaux :

- sous l'angle du retour d'expérience de la mise en place du référentiel, dans l'année de l'entrée en vigueur du présent accord, au moyen d'une réunion dédiée ;
- au travers de l'information-consultation annuelle « Politique Sociale » de ~~du CSEC de~~ Framatome SAS.

## **ARTICLE 2 - MISE EN VISIBILITE DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Les parties réaffirment la nécessité de mettre en visibilité les parcours professionnels possibles au sein de Framatome, dans un souci d'information et de valorisation des évolutions, au moyen d'un portail d'information dédié. Il est complété par d'autres initiatives visant à la promotion des métiers et des parcours (à titre d'illustration : portrait de collaborateurs, interview, ...).

Dans ce cadre, et en lien avec les axes stratégiques de Framatome, des parcours compétences spécifiques, collectifs ou individuels, sont également mis en visibilité, en appui à ces évolutions professionnelles. A titre d'exemples, ils portent notamment sur l'expertise technique, la gestion de projet, l'ingénierie systèmes, l'excellence commerciale, ou les gestes techniques professionnels industriels et de maintenance, ...

## **ARTICLE 3 - ROLE ET RESPONSABILITES ASSOCIES**

### **Rôle du manager**

Il est rappelé que le responsable hiérarchique, par son rôle clé au sein de l'organisation, est en charge du développement de ses collaborateurs, l'inscrivant dans une dynamique de carrière au sein de Framatome.

Cette mission repose notamment sur les actions suivantes :

- Développer ~~les son~~ collaborateurs par les missions et projets confiés au sein de l'équipe ;
- Fixer des objectifs qui permettent la poursuite de son développement professionnel ;
- Assurer un feedback régulier sur sa performance et son développement pour le faire grandir ;
- Construire un plan de développement individuel moyen terme ;
- Donner de la visibilité sur les parcours de carrière disponibles au regard des souhaits d'évolution exprimés et lui assurer un retour sur son projet professionnel ;
- Partager la vision de Framatome, ses enjeux, et la diversité de ses activités.

## Rôle du salarié

Dans le même temps, il est rappelé que le salarié est co-acteur de son développement professionnel, dans une relation de confiance **et de respect réciproque** avec son manager, et en bénéficiant de toute l'information nécessaire sur les métiers, parcours et perspectives associées.

Il est ainsi invité à :

- Identifier ses besoins de développement en lien avec son poste occupé et son projet professionnel ;
- Partager avec son manager et son responsable ressources humaines son projet d'évolution professionnelle ; les informer des démarches de mobilité internes entreprises ;
- Se renseigner sur les métiers et les parcours professionnels au regard de son projet professionnel ;
- Être acteur de sa démarche de mobilité, en ~~candidatant~~ **postulant** aux offres de postes disponibles ;
- Construire son réseau interne pour favoriser son développement et son évolution.

## Rôle du responsable ressources humaines

Dans ce cadre, managers et collaborateurs s'appuient sur les dispositifs RH de Framatome déployés en matière de développement des compétences et des carrières.

Ces dispositifs sont complétés d'une relation de proximité avec le responsable ressources humaines, dont les missions sont notamment de :

- Recevoir le collaborateur lorsque ce dernier sollicite un entretien RH ;
- Le conseiller sur les démarches à entreprendre au regard de son projet professionnel (démarche de mobilité, dispositifs de développement professionnels...) ;
- Le mettre en réseau avec d'autres acteurs RH de Framatome au regard du projet professionnel ;
- Être en relais de l'ensemble des démarches initiées par Framatome.

## **ARTICLE 4 - OUTILS POUR FAVORISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS**

### **4.1 - Entretien de développement et de performance**

Les entretiens annuels constituent un moyen privilégié de l'expression des attentes en matière de mobilité professionnelle et/ou géographique et d'échange avec son manager sur ces perspectives.

L'entretien de Performance et de Développement, est réalisé chaque année pour tous les collaborateurs, préférablement en présentiel, sous format digital : il s'agit de l'outil unique et privilégié pour échanger sur le développement professionnel.

Cet entretien aborde les sujets suivants :

- L'évaluation de la performance de l'année écoulée ;
- La fixation d'objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalisables et à échéance définie dans le Temps) pour l'année à venir ;
- La construction d'un plan de développement individuel prenant en compte les aspirations d'évolution professionnelle dans l'entreprise et comprenant le recueil des besoins de formation, l'éventuelle mobilité géographique, voire d'autres actions de développement professionnel ;

- L'évaluation de l'équilibre vie privée-vie professionnelle est systématiquement abordée et donne lieu à un espace dédié dans le support d'entretien.

Il permet en outre de faire un état du poste tenu (mise à jour de la fiche de poste), et d'échanger sur l'éventuel impact relatif au rattachement à l'emploi, d'après les dispositifs conventionnels en vigueur, en matière de classification des emplois.

Pour la pleine efficacité de ce temps dédié, il est nécessaire que les collaborateurs comme les managers soient sensibilisés à son déroulement et à sa mise en œuvre. Ainsi, une formation des managers à la conduite de l'entretien annuel et professionnel est déployée.

De même, une sensibilisation des collaborateurs sur l'importance de la préparation et sur le déroulement de l'entretien est mise en place.

Une analyse du contenu desdits entretiens est réalisée par les managers pour leur équipe, en lien avec la fonction RH.

#### **4.2 - Bilan à 6 ans**

Chaque collaborateur, lorsqu'il a 6 ans d'ancienneté révolus, **puis tous les 6 ans**, bénéficie au cours de l'entretien d'un temps dédié au "Bilan à 6 ans des entretiens professionnels", sous format digital, via un formulaire spécifique.

Ce bilan obligatoire, permet de passer en revue le parcours de carrière réalisé, les actions qui l'ont accompagné et de mettre en perspective les souhaits d'évolution exprimés.

Au cours de cet entretien, manager et collaborateur réalisent un point sur les sujets suivants :

- Passage en revue de la tenue des entretiens professionnels de la période écoulée ;
- Etat de réalisation des formations non obligatoires et obtention d'éventuelles certifications professionnelles/VAE ;
- Bilan de l'évolution des rémunérations et promotions au cours de la période.

#### **4.3. Autres dispositifs de développement professionnel**

Framatome participe à la promotion des autres dispositifs de développement professionnel et accompagne ses collaborateurs dans les démarches associées.

La Direction de la formation, **en lien avec la fonction RH de proximité**, est un interlocuteur privilégié pour accompagner les salariés dans leur démarches relatives aux dispositifs de développement professionnel. La mise en œuvre de ces actions fait l'objet d'une formalisation **par la Direction de la formation.**

#### **Bilan de compétences**

A l'initiative du salarié ou sur la base d'un diagnostic partagé entre le salarié et Framatome, le salarié peut engager un bilan de compétences.

Framatome accompagne le salarié en mettant à disposition une liste des organismes validés par Framatome.

#### **Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)**

Accord Framatome relatif aux Parcours Professionnels

A l'initiative du salarié ou sur la base d'un diagnostic partagé entre le salarié et Framatome, le salarié peut engager une VAE.

Framatome accompagne le salarié dans la réflexion sur son projet de VAE et la construction du dossier associé.

## **Pro A**

Il est rappelé que la loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

## **CPF de Transition**

Il est rappelé que le CPF de transition est un dispositif qui permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant, à sa propre initiative, de changer de métier ou de profession.

## **ARTICLE 5 - MOBILITE INTERNE AU SEIN DE FRAMATOME**

Les parties conviennent de l'importance pour Framatome, en tant qu'entreprise de haute technologie, de centrer sa politique de mobilité **professionnelle** sur une priorité majeure : le maintien et le développement de ses compétences techniques.

La démarche de gestion des compétences oriente les plans de recrutement et de formation, et met en évidence les métiers dans lesquels les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques doivent se réaliser pour répondre aux besoins des projets et opérations.

La priorité est donnée à la mobilité interne comme vecteur de développement professionnel et d'enrichissement de l'entreprise. Elle permet de gérer les évolutions quantitatives et qualitatives de besoins en compétences, la diminution ou la disparition de certains métiers et le renforcement et l'émergence de nouveaux.

Dans ce cadre, Framatome s'engage à communiquer les opportunités d'emplois et de carrière **dans les conditions suivantes** :

- Equité d'accès aux informations concernant les postes à pourvoir en interne ;
- Sur les annonces de postes en interne : affichage de l'emploi de rattachement et du classement de l'emploi.

Par le dialogue et la négociation d'accord avec les partenaires sociaux, des dispositifs spécifiques sont convenus permettant de rendre attractive la mobilité géographique constituant ainsi un levier supplémentaire de la mobilité interne, que ce soit au sein de Framatome ou au sein du Groupe EDF.



<b>TITRE 2 - ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES TOUT AU LONG DE LA CARRIERE</b>
---

**ARTICLE 6 - EMBAUCHE DES COLLABORATEURS FRAMATOME****6.1. Offre de poste et rattachement à un emploi du nouvel embauché**

Toute offre de poste est rattachée à un emploi de référence Framatome, et à un classement d'emploi.

Lors de son embauche, le collaborateur est recruté sur un poste, rattaché à un emploi de référence Framatome.

Conformément aux dispositifs conventionnels en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- Lorsque l'offre **de poste** mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7 (Master, ...), l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois F11.
- Lorsque l'offre **de poste** mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 (BAC+2, ...), l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois C6.

Dans un délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son responsable RH une demande d'explications concernant le classement de son emploi, auquel est rattaché son poste.

**6.2. Rampe de lancement**

L'article 139 de la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCNM) prévoit des dispositions spécifiques pour les « débutants » sur des emplois du groupe F avec la mise en place d'une rampe de lancement sur 6 ans.

Les parties conviennent de conserver le principe de ce dispositif conventionnel mais de l'adapter au travers de la mise en place d'une rampe de lancement spécifique Framatome, avec ses propres critères, d'une durée réduite par rapport au dispositif conventionnel.

Ainsi, il est convenu au sein de Framatome SAS de prendre pour référence le salaire minima hiérarchique (SMH) :

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Ancienneté <sup>1</sup> < 2 ans ou âge < 25 ans	Ancienneté <sup>1</sup> ≥ 2 ans et < 4 ans et âge < 30 ans
F	11	Barème <sup>2</sup> CCNM « à partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle »	Barème <sup>2</sup> CCNM « à partir de 4 ans jusqu'au terme des 6 années d'expérience professionnelle »
	12		

A partir de 30 ans ou 4 ans d'ancienneté, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques tels que définis par la CCNM.

<sup>1</sup> Ancienneté contractuelle – Cf Accord Framatome SAS relatif aux dispositions applicables en matière d'ancienneté

<sup>2</sup> Prenant en compte le cas échéant, la majoration forfait-jours

## **ARTICLE 7 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE ENTRE LES NIVEAUX D'EMPLOIS**

Lorsque cela est nécessaire, le référentiel des emplois Framatome introduit une notion de « niveau », pour jaloner des évolutions professionnelles entre des emplois de même nature d'intitulé (exemple : Ingénieur études niv. 1, Ingénieur études niv. 2., et niveaux suivants).

Ce mécanisme vise à :

- Inscrire des évolutions dans la durée pour des emplois requérant le développement de compétences spécifiques dans le temps ;
- Donner de la visibilité sur les progressions possibles dans un schéma de carrière visé.

Cette configuration est abordée entre le manager et le collaborateur lors de l'entretien annuel, au regard de l'évolution des missions exercées, et doit faire l'objet par la suite d'une décision managériale.

Ce mécanisme s'applique également dans le contexte d'une mobilité professionnelle.

A l'occasion d'un changement d'emploi et d'un rattachement à un emploi de niveau supérieur, cette évolution est accompagnée d'une augmentation salariale individuelle déterminée en fonction de la politique salariale et du positionnement salarial du salarié.

Dans le cadre d'une mobilité professionnelle, elle est présentée **par le RH ou le manager**, au salarié en amont du changement d'emploi et de sa notification.

Elle fait l'objet d'une notification spécifique.

## **ARTICLE 8 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE AU SEIN D'UN D'EMPLOI**

Afin de renforcer les dispositifs de reconnaissance, en parallèle du dispositif conventionnel de classification, les parties conviennent d'introduire pour les salariés rattachés à un emploi appartenant aux groupes d'emplois jusqu'à E **inclus**, une notion de « galons compétence ».

Ce dispositif vise à :

- reconnaître la compétence et l'expérience acquise dans l'emploi ;
- valoriser une reconnaissance officielle dans l'emploi.

Passé le seuil d'entrée (à partir du niveau compétences « en acquisition ») au moment de l'arrivée dans un emploi, ce dispositif détermine 2 galons de reconnaissance individuelle à l'intérieur d'un emploi, indexés sur les niveaux de compétences Framatome :

- un galon « opérationnel » : à partir du niveau compétences « opérationnel » ;
- un galon « confirmé » : à partir du niveau compétences « maîtrise ».

Ce dispositif est applicable :

- dans le cadre d'une évolution au sein de l'emploi de rattachement ;
- dans le cadre d'une évolution entre des emplois :
  - o par convention, le salarié est placé au seuil d'entrée au moment de son changement d'emploi ;
  - o par exception, le salarié peut directement être positionné sur un galon « opérationnel », pour tenir compte :
    - d'une expérience professionnelle antérieure en lien direct avec cet emploi ;
    - de parcours compétences, propres à l'entité d'accueil.

La reconnaissance des « galons compétences » s'appuie ainsi sur :

- Un référentiel Framatome générique et commun à toutes les entités, pouvant être spécifié en fonction de démarches compétences locales.  
**A titre informatif, ce référentiel Framatome est annexé au présent accord.**
- Un processus annuel, managérial de validation et de nomination spécifique.

Elle est par ailleurs accompagnée d'une mesure salariale individuelle déterminée en fonction de la politique salariale et du positionnement salarial du salarié, dans le cadre des augmentations individuelles convenues lors de la NAO. Elle fait l'objet d'une notification spécifique.

A la mise en place du dispositif, les salariés seront informés **du** galon correspondant à la tenue actuelle de leur emploi, sans que cela ne fasse systématiquement l'objet de mesures d'accompagnement associées.

Le déploiement de ce dispositif sera mené progressivement d'ici fin 2024, et fera l'objet d'un retour d'expérience.

Les parties conviennent que la valorisation de la polyvalence n'est pas visée par ce dispositif de « galons compétence ». La polyvalence est traitée au sein des entités par des leviers spécifiques, en fonction des organisations du travail et des compétences propres.

Pour les salariés rattachés à un emploi appartenant aux groupes d'emplois à partir de F, les dispositifs de reconnaissance s'appuient sur les outils spécifiques de politique salariale Framatome **(à titre d'exemple : les bandes de carrière)**.

## **ARTICLE 9 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE ENTRE LES METIERS**

Dans une optique de développement professionnel, Framatome encourage la possibilité de changer de métier, et s'engage à accompagner ces évolutions par différents leviers.

Les parties rappellent que par principe, le salarié se voit attribuer l'ensemble des dispositions relatives à la classe d'emploi occupée dès la prise de poste que ce soit au titre de la durée du travail ou de la structure de rémunération. Il est par ailleurs rappelé que certains éléments de rémunération strictement liés aux sujétions ne sauraient être garantis dans la mesure où lesdites sujétions n'existeraient plus.

## 9.1. Classification

Lorsque le changement de métier se traduit par un positionnement sur un emploi de classe équivalente, il n'y a pas d'impact particulier en matière de classification et de rémunération, nonobstant les évolutions habituelles.

Si le changement de métier, convenu entre le salarié et Framatome, nécessite le positionnement sur un emploi dont le classement est inférieur à celui de l'emploi occupé dans le métier d'origine ; des dispositions spécifiques sont prévues dans les configurations suivantes :

Pour des changements d'emplois au sein des groupes d'emplois A à E :

- Mécanisme de garantie de la prime d'ancienneté au niveau du montant perçu au moment du changement d'emploi. Cette garantie sera supprimée dès lors que le salarié passera sur une classe d'emploi supérieure.

Pour des changements d'emplois classés cadre vers non-cadre (exemple : passage du groupe d'emploi F vers E) :

- Rémunération : la prime d'ancienneté vient se déduire du salaire de base dans le cadre du maintien de rémunération globale.  
**Nonobstant Ceci n'est pas exclusif des les éventuelles** dispositions spécifiques existantes dans certains établissements.
- Temps de travail : changement **de modalités** d'organisation du temps de travail en fonction du régime applicable au sein de l'établissement

Un avenant au contrat de travail est formalisé.

Il est précisé qu'en cas de passage cadre ultérieur, il bénéficie des dispositions de l'article 10 qui pourront être adaptées dans ce cas spécifique. Ce passage cadre sera systématiquement associé à un retour au forfait-jours sans pour autant que les éventuelles heures supplémentaires ne soient réintégrées dans le salaire de base.

## 9.2. Actions de développement professionnel

Ce dispositif est associé à un accompagnement compétences spécifique personnalisé : programme de formation, tutorat, coaching.

Il repose par ailleurs sur un accompagnement managérial de proximité, comme condition de réussite clé pour tout changement de métier.

## **ARTICLE 10 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET PASSAGE CADRE**

### 10.1. Sens et processus

Au-delà des mécanismes conventionnels, les parties rappellent l'importance du passage cadre, comme une étape significative du déroulé d'une carrière pour un collaborateur de Framatome, permettant de poursuivre une évolution professionnelle et d'accéder à de **futures nouvelles** responsabilités. **futures**.

A ce titre, un processus managérial dédié et commun à toutes entités s'applique, comme suit :

- Il implique l'identification d'un emploi cible rattaché à un classement supérieur ou égal à F11, validé par le management direct en lien avec la fonction RH de l'entité
- Il **demande suppose** la présentation d'un projet professionnel dans le cadre d'un parcours de carrière, dont le passage cadre est une étape pour poursuivre son développement
- Il nécessite la construction et la mise en œuvre d'un plan de développement individuel des compétences (reprise d'études, formations spécifiques, mentorat...) permettant d'atteindre le niveau attendu de l'emploi visé.

## 10.2. Modalités associées

Les parties rappellent que par principe, le salarié se voit attribuer l'ensemble des dispositions relatives à la classe d'emploi occupée dès la prise de poste que ce soit au titre de la durée du travail ou de la structure de rémunération.

Le passage cadre s'accompagne des dispositions suivantes :

En matière de temps de travail : passage au forfait-jours, sous réserve de l'autonomie dans l'organisation du temps (travail posté exclu)

En matière de rémunération :

- Attribution d'une augmentation salariale individuelle déterminée en fonction de la politique salariale, et du positionnement salarial du salarié en regard de l'emploi cible. Elle est présentée **par le RH ou le manager**, au salarié en amont du changement d'emploi et fait l'objet d'une notification spécifique.
- Intégration dans le salaire de base annuel :
  - o au plus favorable : du montant de la moyenne des heures supplémentaires payées sur les 3 dernières années ou de la moyenne de la dernière année ; **cette modalités n'est pas applicable lorsque Sauf si** le salarié a précédemment été concerné par les dispositions de l'article 9.
  - o de la prime d'ancienneté à valeur existante au moment du passage **cadre**. ~~Nonobstant Ceci n'est pas exclusif des les éventuelles~~ dispositions spécifiques existantes dans certains établissements.

Un avenant au contrat de travail est formalisé.

## **ARTICLE 11 -EVOLUTION PROFESSIONNELLE AU TITRE D'UNE SITUATION INDIVIDUELLE PARTICULIERE**

Dans le cadre de sa politique de maintien dans l'emploi, les dispositions visées à l'article 9, s'appliquent par analogie aux situations individuelles de changement d'emploi pour raisons médicales (reclassement suite à une inaptitude médicalement constatée).

<b>TITRE 3 - DISPOSITIONS FINALES</b>
---------------------------------------

**ARTICLE 12 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à Framatome SAS.

**ARTICLE 13 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**ARTICLE 14 - REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD**

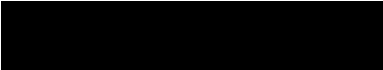
Le présent accord peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales et réglementaires.

**ARTICLE 15 - PUBLICITE ET DEPOT**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires.


Fait à Courbevoie, le 29 septembre 2023

Pour la Société Framatome :



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, Monsieur Alexandre CRETIAUX



## ANNEXE REFERENTIEL FRAMATOME GALONS COMPETENCES

Progression / Critères		Seuil d'entrée	Galon opérationnel	Galon confirmé
<i>Rappel de la définition des niveaux de compétences Framatome (processus GPEC)</i>		<b>En acquisition (1)</b> => acquisition des compétences génériques en cours, nécessitant une assistance et un suivi. Application partielle dans le travail quotidien.	<b>Opérationnel (2)</b> => compétences génériques appliquées de manière autonome	<b>A partir de Maîtrise (3)</b> => compétences génériques suffisamment maîtrisées pour pouvoir les partager avec d'autres collaborateurs, mais aussi former et assister les débutants. Niveau perfectible par l'expérience.
<i>Comportements attendus</i>		<i>Le salarié progresse dans le respect des comportements attendus chez Framatome: Assurer la Sécurité, l'Environnement et la Conformité; Etre orienté clients; Etre orienté résultats ; Etre honnête; Encourager la coopération et le travail d'équipe; Etre leader et accompagner le changement; Penser groupe; Progresser et faire grandir; Promouvoir la culture de responsabilité; Décider.</i>		
<b>1</b>	<b>Acquérir les connaissances et compétences</b>	Le salarié a <b>partiellement</b> acquis les compétences et connaissances au regard de l'emploi tenu et des missions confiées.	Le salarié a acquis les compétences et connaissances <b>génériques</b> , nécessaires à l'emploi tenu et aux missions confiées.	Le salarié maîtrise l' <b>ensemble des compétences et connaissances</b> , au regard de son <b>expérience</b> dans l'emploi tenu et les missions confiées.
<b>2</b>	<b>Connaître et mettre en oeuvre les process et standard standards</b>	Le salarié <b>connait et applique</b> les règles et procédures <b>fondamentales</b> nécessaires à son activité.	Le salarié <b>maîtrise l'ensemble</b> des règles et procédures nécessaires à son activité.	Le salarié <b>contribue à l'amélioration</b> des process standard, au sein de son entité.
<b>3</b>	<b>Piloter son activité</b>	Le salarié a besoin d' <b>assistance et suivi</b> dans la gestion de ses activités.	Le salarié <b>sait identifier les priorités</b> dans le cadre de son activité, en situation normale ou dégradée.	Le salarié <b>anticipe et traite les situations dégradées</b> en mobilisant les bons interlocuteurs.
<b>4</b>	<b>Prendre une décision</b>	Le salarié réalise ses activités et <b>sollicite un appui</b> pour vérifier une information, valider une décision.	Le salarié <b>décide dans son scope de responsabilité</b> sur des sujets <b>simples et connus</b> .	Le salarié décide dans son scope de responsabilité sur des <b>sujets complexes, connus ou nouveaux</b> . <b>Il valide des décisions opérationnelles sur sollicitation de collègues.</b>
<b>5</b>	<b>Progresser et faire grandir</b>	Le salarié est en situation de <b>montée en compétences</b> en lien avec l'emploi tenu et les missions confiées.	Le salarié peut <b>aider un collègue</b> en cours d'acquisition de compétences, ou un pair moins expérimenté.	Le salarié <b>transmet ses compétences</b> et son expérience. <b>Il forme et assiste</b> les collègues moins expérimentés.