

ACCORD RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

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.

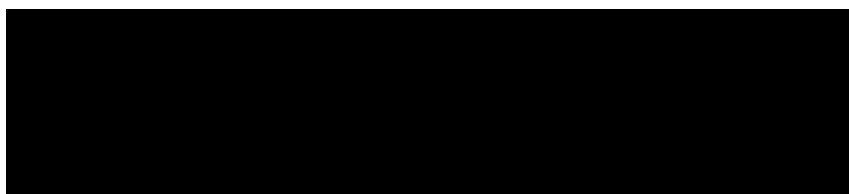
D'une part,

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 :

47

SS AC
ED

Table des matières

PREAMBULE	4
Titre 1 : Définition et implication des acteurs en matière de qualité de vie au travail	5
Article 1 : Définition et enjeux	5
Article 2 : Implication des différents acteurs	5
2.1 Définition des acteurs	5
2.2 Implication des acteurs dans l'appropriation des enjeux en matière de qualité de vie au travail	9
Titre 2 : Qualité de vie et Relations dans le travail.....	9
Article 3 : L'entretien annuel, un temps privilégié.....	9
Article 4 : Autonomie et participation aux décisions	10
Article 5 : Adéquation entre les missions et les moyens mis à disposition	10
Article 6 : Relations au travail	10
6.1 Collectif de travail	10
6.2 Ecoute et respect	10
Titre 3 : Prévention des risques professionnels, psychosociaux, du harcèlement et des agissements sexistes	11
Article 7 : Prévention des Risques Professionnels	11
Article 8 : Prévention des Risques Psychosociaux	11
Article 9 : Prévention du Stress	12
Article 10 : Dispositif d'écoute et d'accompagnement	12
Article 11 : Prévention, identification et gestion des situations de harcèlement	12
11.1 Prévention des situations de harcèlement	12
11.2 Identification et gestion des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste	13
11.3 Dispositif d'alerte et de réclamation	14
Titre 4 : Temps de travail, repos, congés et droit à la déconnexion.....	14
Article 12 : Principes communs applicables en matière de temps de travail, repos et congés	14
Article 13 : Droit à la déconnexion.....	15
13.1 Guide du droit et du savoir se déconnecter	15
13.2 Message pop-up de sensibilisation.....	15
13.3 Invitation à la déconnexion.....	15
Titre 5 : Dispositifs favorisant la conciliation entre vie professionnelle et personnelle	16
Article 14 : Congés spéciaux pour événements personnels et familiaux	16
Article 15 : Congés d'ancienneté.....	17
Article 16 : Autorisation d'absence « Rentrée scolaire ».....	17
Article 17 : Autorisations d'absences enfant malade	17
Article 18 : Autorisations d'absences en cas d'hospitalisation du conjoint parent d'enfant.....	17
Article 19 : Autorisations d'absences pour enfant hospitalisé, souffrant d'une affection longue durée (ALD) ou en situation de handicap	18
Article 20 : Solidarité entre collègues et dons de jours de congés	18
Article 21 : Parentalité et congés associés.....	18
21.1 Congé maternité.....	18
21.2 Congé d'adoption	19
21.3 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant et congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance.....	19
21.4 Congé parental d'éducation.....	19
21.5 Entretien préparatoire et entretien de retour.....	20
Article 22 : Egalité professionnelle et qualité de vie au travail	20
Article 23 : Travail à temps partiel/forfait jours réduit	20
Article 24 : Avantages associées aux cotisations retraite applicables à certains congés ou dans le cadre d'un temps partiel/forfait jours réduit	20
24.1 Congé parental d'éducation.....	20
24.2 Salariés à temps partiel/forfait jours réduit	21
Article 25 : Congés légaux spécifiques – rappels	21
Article 26 : Dispositifs liés à la petite enfance.....	21
Titre 6 : Un environnement physique de travail adapté.....	21
Article 27 : Lieux de travail et postes	21
Article 28 : Prise en compte et prévention de la pénibilité	22

LS

AC
SS ED

Titre 7 : Aménagements de fin de carrière	22
Article 29 : Réduction d'horaire dans les 6 derniers mois de l'activité professionnelle.....	22
Article 30 : Temps partiel ou forfait jours réduit avant retraite	23
Article 31 : Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite	23
Titre 8 : Organisation du travail et qualité de vie au travail.....	24
Article 32 : L'accompagnement collectif et individuel des évolutions d'organisation	24
32.1 Accompagnement collectif	24
32.2 Accompagnement individuel	25
Article 33 : Télétravail	25
Titre 9 : Suivi du développement de la qualité de vie au travail.....	25
Article 34 : Commission de suivi et de développement de la qualité de vie au travail	25
Titre 10 : Dispositions finales.....	26
Article 35 : Durée et effet.....	26
Article 36 : Révision et Dénonciation	26
Article 37 : Formalités de dépôt.....	26

ANNEXES :

ANNEXE 1 : Dons de jours de repos

ANNEXE 2 : Télétravail

ANNEXE 3 : Définitions légales du harcèlement

ANNEXE 4 : Processus de traitement des alertes et réclamation

ANNEXE 5 : Méthode d'analyse de l'impact humain en cas d'évolution d'organisation

PREAMBULE

La qualité de vie au travail constitue un facteur de développement individuel et collectif des collaborateurs et est source de performance de l'entreprise.

Les initiatives engagées par la Direction comme, les demandes régulièrement adressées par les Organisations Syndicales visent à répondre à cet enjeu de préservation et de développement de la qualité de vie au travail. Les résultats des enquêtes menées auprès des collaborateurs illustrent de cet attachement.

Par ailleurs, les activités de Framatome exigent un niveau élevé de sécurité, sûreté et qualité. La protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs constitue une priorité première de l'entreprise et une obligation de résultat dont Framatome veille à une pleine exécution.

A cet égard, il est rappelé notamment qu'en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

L'engagement de Framatome en matière de qualité de vie au travail repose notamment sur plusieurs dispositifs que les parties entendent confirmer et développer dans le cadre du présent accord.

La qualité de vie au travail contribue à la prévention de certains dysfonctionnements et risques.

Les dispositions du présent accord visent à accompagner l'engagement des collaborateurs de Framatome en conciliant la performance de l'entreprise avec la protection de la santé/sécurité et l'équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le maintien et le développement des compétences, axe premier du plan d'action stratégique, favorise l'épanouissement et la réalisation personnelle et collective des collaborateurs.

La qualité de vie au travail répond à ce même objectif au travers de différentes dimensions dont notamment :

- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle par plusieurs dispositifs dédiés,
- La prévention des risques psychosociaux,
- L'équilibre entre temps de travail, repos et congés,
- L'accompagnement des collaborateurs de Framatome par des dispositifs dédiés d'aménagements de fin de carrière,
- La mise en œuvre du télétravail comme mode d'organisation favorisant flexibilité, confiance et engagement dans des conditions compatibles avec les activités de Framatome,
- L'utilisation maîtrisée des outils numériques et digitaux, dans un contexte de transformation digitale par la mise en œuvre notamment du droit à la déconnexion,
- Le soutien aux actions de solidarité sollicitées et initiées par les collaborateurs de Framatome au bénéfice de leurs collègues susceptibles de traverser, pendant une période déterminée, des situations personnelles et familiales difficiles.

Considérant ces différentes dimensions, Direction et Organisations Syndicales signataires entendent ainsi continuer à promouvoir la qualité de vie au travail en définissant, dans le cadre d'un accord dédié, les actions menées dans cet objectif.

Les dispositions du présent accord constituent une transposition des dispositions précédemment applicables et viennent les enrichir.

Titre 1 : Définition et implication des acteurs en matière de qualité de vie au travail

Article 1 : Définition et enjeux

La qualité de vie au travail recouvre différentes dimensions directement ou indirectement liées à l'activité professionnelle : relations et contenu du travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle¹. L'ensemble des dispositions du présent accord s'inscrit en cohérence avec les dispositions du Code d'éthique et conformité de Framatome.

Dans ce cadre, les parties s'accordent sur la nécessaire implication des différents acteurs dans une logique pluridisciplinaire.

Article 2 : Implication des différents acteurs

Le développement de la qualité de vie au travail repose sur la mobilisation et l'action de l'ensemble des parties prenantes, dans le respect des règles en vigueur, des rôles, compétences et prérogatives de chacun.

Une implication managériale au plus haut niveau est considérée comme essentielle pour améliorer la Qualité de Vie au Travail.

2.1 Définition des acteurs

2.1.1 Direction

Les actions de Framatome sont guidées par les valeurs ayant fondé sa constitution :

- Sûreté et Sécurité,
- Futur,
- Performance,
- Intégrité,
- Passion.

Portés par ces valeurs, les femmes et les hommes constituent la première ressource stratégique de Framatome.

Le premier axe du plan stratégique repose sur le maintien et le développement des compétences des femmes et des hommes de Framatome.

A ce titre, la qualité de vie au travail des collaborateurs, source de performance et de réalisations personnelles et professionnelles, fait partie intégrante de la politique sociale de Framatome.

Une dynamique en ce sens est déclinée dans des conditions visant à un équilibre entre la performance et le développement de la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Framatome veille notamment, par une communication interne adaptée, à donner du sens à son action et à ses décisions afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation. Ainsi, la présentation de la stratégie réalisée annuellement sur chacun des sites participe de cette exigence.

Framatome s'assure par ailleurs de la mise en place de moyens en adéquation avec cet objectif et évalue leurs résultats au travers notamment des enquêtes réalisées auprès des salariés.

¹ Source ANACT

2.1.2 Management

Acteur dans la mise en œuvre des valeurs et la réalisation des objectifs stratégiques de Framatome, le manager agit et décide des actions relevant de son périmètre.

La mise en œuvre des valeurs de Framatome implique les comportements suivants :

- Assurer la Sécurité, l'Environnement et la Conformité,
- Etre orienté résultats,
- Etre orienté clients,
- 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

En déclinaison et dans la continuité de ces comportements, le manager favorise l'écoute, le respect et le dialogue au sein de son équipe. Il doit être attentif à l'organisation et au contenu du travail des membres de son équipe, ainsi qu'à leurs conditions de travail. Il doit disposer à cette fin des moyens nécessaires à son action.

Chaque manager est un acteur déterminant de la qualité de vie au travail en favorisant notamment le développement du droit d'expression dans son équipe. Le manager est le mieux placé pour renforcer le collectif par la mise en place d'actions favorisant le dialogue et visant à une meilleure qualité du travail.

Chaque fois que nécessaire, les managers sont sensibilisés et formés aux pratiques favorisant la qualité de vie au travail.

Plusieurs attributions et missions des managers peuvent favoriser le bien-être au travail, et notamment :

- L'organisation du collectif de travail,
- L'accompagnement de l'écoute de ses collaborateurs au quotidien,
- La gestion et régulation de la charge de travail entre les membres de l'équipe,
- La communication au sein et entre les membres de l'équipe,
- Le développement des compétences des membres de l'équipe,
- L'information descendante et ascendante.

Framatome accompagne, par la formation, les managers depuis leur prise de fonction et tout au long de leur parcours managérial.

Les parties soulignent l'importance du rôle du manager de proximité, particulièrement au sein d'organisations matricielles ou fonctionnelles. Son action doit permettre une bonne articulation des projets collectifs et individuels, en donnant du sens au travail tout en clarifiant les rôles de chacun sans laisser le salarié seul face à d'éventuelles difficultés ou « signaux faibles » qu'il aurait pu identifier. Une attention particulière est, dans ce cadre, portée aux salariés mis à disposition par Framatome au sein d'autres entités et pour lesquels la clarté des rôles entre manager hiérarchique/fonctionnel et manager de proximité est nécessaire.

Par ailleurs, Framatome reconnaît les qualifications permettant le plein exercice de la fonction de manager.

Le manager doit pouvoir refuser d'agir si les décisions mettent en cause la dignité, la santé des salariés ou même l'avenir de l'entreprise, conformément par ailleurs au Code d'éthique et conformité de Framatome.

Plus généralement, Framatome informe, forme et sensibilise les salariés et tout particulièrement les managers en matière de lutte contre toute forme de discriminations.

2.1.3 : Salarié

Chaque salarié, quel que soit son positionnement, contribue à la qualité de vie au travail au quotidien tant pour lui-même, qu'à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie notamment en adoptant une attitude bienveillante et constructive. Cette exigence doit être réciproque entre tous les acteurs.

Il signale aux acteurs de son choix (manager, RH, représentants du personnel, acteurs en matière de santé-sécurité, équipe associée au dispositif d'écoute et d'accompagnement, référent Framatome dans le cadre du dispositif d'alerte) les situations individuelles ou collectives à risque dont il a connaissance ; il ne pourra lui être reproché une telle initiative, sauf en cas d'abus. Le droit d'expression fait partie intégrante de la qualité de vie au travail.

Dans les mêmes conditions, il ne peut être reproché au salarié de s'être adressé directement aux services publics (justice, défenseur des droits, etc.) sans avoir préalablement agi en interne.

Plus globalement, les salariés disposent d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions et l'organisation de leur travail (charges de travail, pratiques professionnelles, environnement de travail, aménagement de postes...). Le droit d'expression peut permettre également de partager les bonnes pratiques.

L'expression des salariés sur leur travail doit permettre d'améliorer la qualité du travail. L'expression des salariés est ainsi au cœur de la démarche car chacun peut et doit y contribuer dans le cadre d'une démarche participative privilégiant le dialogue et les échanges, source de performance individuelle et collective.

2.1.4 : Direction Sûreté Santé Sécurité Environnement et Protection (3SEP)

La Direction Sûreté Santé Sécurité Environnement et Protection définit notamment les politiques en matière de prévention de la santé et sécurité au travail. Elle opère notamment une coordination adaptée entre les professionnels visés à l'article 2.1.5 du présent accord et doit disposer des moyens nécessaires à son action.

2.1.5 : Professionnels de la prévention en matière de santé et de sécurité

Les professionnels de la santé et de la sécurité au travail constituent des acteurs clés ; ils ont notamment un rôle d'alerte et d'orientation auprès des autres acteurs.

Les dispositions ci-après sont appliquées dans le respect des organisations existantes dans le cadre du Service de santé au travail Framatome ou au sein des services inter-entreprises. Il est précisé que les dispositions de l'article L1110-4 du Code de la santé publique sont applicables à l'ensemble des professionnels de santé visé ci-après. Ces dispositions visent notamment le droit au respect de la vie privée.

- **Le médecin du travail** est un interlocuteur privilégié pour conseiller les salariés rencontrant des difficultés au travail, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel. Le médecin du travail relaie notamment auprès de la direction et, dans le strict respect du secret médical, les problèmes relevant d'une dégradation des conditions de vie au travail qu'il aura détectés. Il est associé à l'ensemble des démarches collectives visant la prévention des risques pour la santé des salariés. Il est également force de propositions auprès de la Direction et assure la coordination technique des équipes d'écoute et d'accompagnement et des équipes médico-sociales. Il exerce son activité dans le cadre d'une stricte indépendance à l'égard des différentes parties prenantes au sein de l'entreprise.
- **L'infirmier de santé au travail** dans les établissements où il est présent, a un rôle de soignant(e), d'accueil et d'écoute. Il est souvent le premier à accueillir les salariés au sein d'un service de santé.
- **L'assistant(e) social(e)**, dans les établissements où il est présent, est à la disposition des salariés qui rencontrent des difficultés dans leur vie notamment personnelle pour les écouter, les conseiller et les orienter, en cas de besoin, vers les autres acteurs. Il ou elle a un rôle de

conseil, d'alerte sur les situations individuelles, de soutien et d'aide. Il ou elle agit sur les questions d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

- **Le consultant écoutant**, en sa qualité de psychologue, est associé aux démarches ayant trait à la santé psychologique des salariés ; il peut intervenir notamment dans le cadre du dispositif d'écoute et d'accompagnement (DEA).
- **Le responsable de la Sécurité au Travail (préventeur)** est le garant de l'efficacité de l'évaluation des risques sur son périmètre de responsabilité. Il assure sa réactualisation en tant que de besoin en s'inscrivant systématiquement dans une démarche préventive. Il est associé à toute réflexion pluridisciplinaire portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.
- **L'ergonome**, dans les établissements où il est présent contribue à l'amélioration des conditions de travail par une démarche d'analyse de l'activité réelle de travail, garante du principe d'adaptation du travail à l'individu. Il est associé, le plus en amont possible – au stade du projet, à l'ensemble des réflexions et démarches ayant trait aux modifications des conditions de travail des salariés.

2.1.6 : Direction des relations humaines

La Direction des relations humaines définit et met en œuvre une politique RH en cohérence avec les axes stratégiques de Framatome.

Elle accompagne notamment les managers dans la mise en œuvre des actions en faveur du maintien et du développement des compétences des collaborateurs, en disposant des moyens nécessaires adaptés à son action.

Chaque membre de la fonction RH est un conseil pour le manager dans l'accompagnement de ses équipes.

La Direction des relations humaines contribue par ailleurs à l'identification d'éventuelles situations à risques en coordination avec le management, les professionnels de la sécurité et santé au travail, les représentants du personnel et les salariés.

Elle est notamment associée à la mise en œuvre des dispositifs d'écoute et d'accompagnement et à l'identification de mesures de protection adaptées en fonction des situations identifiées en relation avec les acteurs concernés.

2.1.7 : Représentants du Personnel

Les représentants du personnel participent activement à la politique de prévention des risques et contribuent à la promotion de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'information et la sensibilisation des salariés.

Le CSE, notamment à travers sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), a pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail des salariés et de veiller au respect des prescriptions légales et réglementaires en ces matières.

Les représentants du personnel portent notamment à la connaissance du management, des professionnels de santé ou membre des fonctions 3SEP ou RH, les situations de salariés en difficulté dont ils ont connaissance. Ils peuvent aussi exercer leur droit d'alerte, selon les conditions et modalités prévues par les dispositions légales applicables.

Le CSE, le cas échéant par l'intermédiaire de sa commission de proximité, adresse par des « remontées terrains » des sujets tenant à la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Au niveau central, le CSEC, notamment à travers sa commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC) a notamment pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et les différents établissements.

Les Organisations Syndicales sont force de propositions. Elles participent à la négociation, au suivi et à l'application des accords collectifs. Le dialogue social est un facteur majeur du développement de la qualité de vie au travail.

2.2 Implication des acteurs dans l'appropriation des enjeux en matière de qualité de vie au travail

La mise en œuvre des actions associées à la qualité de vie au travail suppose la poursuite et le développement d'initiatives en matière de formation et de sensibilisation des différents acteurs visant différentes thématiques (développement managérial, conduite d'entretiens, gestion et accompagnement du changement, prévention des risques psychosociaux notamment).

Framatome favorise également la mise en œuvre d'espace de dialogue et d'échange plus particulièrement au travers de l'espace dialogue géré par le service communication et mis en œuvre sur l'intranet.

Les dispositifs d'écoute et d'accompagnement associés à la démarche de prévention des risques psychosociaux visée à l'article 8 et mis en œuvre au sein des établissements, sont par ailleurs clés dans la déclinaison des enjeux de santé sécurité et de qualité de vie au travail au sein de Framatome.

Titre 2 : Qualité de vie et Relations dans le travail

Chaque salarié contribue à la performance de l'entreprise réalisée dans des conditions de sûreté et de sécurité répondant aux exigences des activités de Framatome. Sa place dans l'organisation et son périmètre de responsabilité doivent être clairement identifiés. Chaque poste doit faire l'objet d'une description, qui figure a minima dans le support d'entretien annuel ou le cas échéant dans une fiche de poste. Cette description insérée dans le support d'entretien annuel est réexaminée chaque année et modifiée le cas échéant pour tenir compte d'éventuelles évolutions.

Chaque salarié doit avoir une connaissance précise de ses missions, des moyens et des procédures internes en vigueur nécessaires à leur réalisation. La communication réalisée par la Direction et le management de proximité doit par ailleurs permettre une bonne compréhension de la stratégie de l'entreprise et de l'évolution de son environnement.

Article 3 : L'entretien annuel, un temps privilégié

L'entretien annuel est un moment d'échanges qui permet au manager et au salarié de faire le point sur la contribution de ce dernier à la réalisation des objectifs de son entité. Il doit être un moment privilégié pour faire un point détaillé sur les missions permanentes du poste, les objectifs de l'année et la réalisation de ces derniers.

L'entretien annuel ne se substitue pas pour autant aux relations quotidiennes d'un responsable avec chacun de ses collaborateurs.

L'évaluation dans le cadre de l'entretien ne doit pas se limiter à une simple constatation de l'atteinte ou non des résultats mais elle doit tenir compte du travail réel effectué en y intégrant les aléas subis par le salarié, les solutions apportées et les moyens mis effectivement à sa disposition pour l'exécution de sa mission. L'entretien est aussi l'occasion d'évaluer les compétences du salarié et d'examiner ses souhaits d'évolution et son plan de développement individuel (entretien professionnel).

L'entretien annuel est réalisé par le responsable hiérarchique du salarié qui pourra solliciter l'avis du responsable fonctionnel et/ou du responsable du projet, lorsqu'ils existent.

Dans le cadre d'une organisation matricielle, le responsable hiérarchique demeure l'interlocuteur privilégié du salarié.

En cas notamment de désaccord quant au contenu de l'entretien, un entretien avec le RH de l'entité est organisé à la demande du collaborateur ou du manager selon la situation.

L'entretien annuel présente un caractère obligatoire et doit être organisé dans des conditions compatibles avec son bon déroulement. Dans le cas où aucun entretien annuel n'aura été organisé, le salarié dispose de la faculté de solliciter directement ou par l'intermédiaire du RH de l'entité, la tenue de cet entretien.

Article 4 : Autonomie et participation aux décisions

La connaissance par le salarié de son périmètre de responsabilité, de ses interfaces, de ses clients et de sa ligne hiérarchique est une condition nécessaire de son autonomie au sein de Framatome.

Le manager veillera à une bonne adéquation entre le niveau de compétence, de responsabilité et l'autonomie des membres de son équipe en s'assurant qu'aucun collaborateur ne soit en situation de prendre des décisions qui excèderaient son périmètre de responsabilité.

L'organisation du travail doit par ailleurs limiter au maximum les dysfonctionnements qu'ils soient d'ordre technique, organisationnel ou administratif.

En cas de dysfonctionnement, la hiérarchie recherchera une solution en s'appuyant sur un travail d'équipe et d'écoute du terrain.

L'autonomie et la prise d'initiative sont source d'enrichissement et de développement individuel et contribuent à la performance de l'entreprise. Néanmoins le développement de l'autonomie ne doit pas avoir pour conséquence de mettre le salarié en difficulté et doit être mis en œuvre dans des conditions compatibles avec les exigences de Framatome en matière de sûreté et de sécurité.

Article 5 : Adéquation entre les missions et les moyens mis à disposition

A chaque niveau de l'organisation, le manager doit s'assurer que les membres de son équipe disposent des compétences et moyens adaptés pour remplir leurs missions, dans le respect des règles en vigueur, notamment celles relatives à la durée du travail.

Framatome développe et met en œuvre des actions de formation et parcours professionnels constituant un facteur de réalisation des objectifs de maintien et développement des compétences des collaborateurs. La transmission des compétences au travers notamment des actions de Knowledge Management, tutorat et compagnonnage sont dans ce cadre particulièrement privilégiées.

Article 6 : Relations au travail

Les parties soulignent l'importance de la qualité des relations de travail avec la hiérarchie et entre collègues, laquelle contribue largement à l'engagement et à la motivation au travail.

6.1 Collectif de travail

Le collectif de travail est un groupe de salariés, avec sa diversité, qui travaille en vue d'atteindre un résultat donné, dans le respect de chacun et des règles en vigueur.

Les parties affirment leur volonté de promouvoir le collectif de travail et ainsi de valoriser l'esprit d'équipe.

Dans ce cadre, l'utilisation des technologies de l'Information et des communications doit être régulée afin d'éviter une déshumanisation des rapports entre collègues et avec le management. Cette régulation passe notamment par :

- la proximité, l'écoute et le dialogue, quelle que soit la localisation des salariés, notamment lorsqu'ils travaillent chez des clients ;
- la dimension humaine des équipes de travail, permettant ainsi de fixer et partager des objectifs collectifs d'équipe ; les objectifs collectifs peuvent dépasser le périmètre des BU et privilégier leur réalisation/appréciation au périmètre d'un projet.

Les parties insistent sur la nécessité de développer les réunions d'équipe pour fixer et partager les objectifs collectifs mais aussi pour échanger sur le vécu au travail de chacun des membres de l'équipe.

Une attention particulière est par ailleurs accordée à l'aménagement d'espaces de convivialité et de confidentialité favorisant un temps de rencontre informelle entre le management et les collaborateurs, mais également entre collègues de travail.

6.2 Ecoute et respect

L'écoute et le respect constituent des valeurs fondamentales de la vie en collectivité et s'intègrent dans le code éthique de Framatome. Chaque salarié, quel que soit son positionnement dans l'entreprise, doit être porteur de ces valeurs à travers son comportement, ses attitudes, et ses relations interpersonnelles dans les mêmes conditions que celles visées à l'article 2.1.3.

L'organisation du travail au sein des équipes, notamment à travers une répartition adaptée de la charge de travail, doit garantir au manager suffisamment de disponibilité pour écouter les membres de son équipe.

Si l'écoute représente un investissement temporel important, elle contribue aussi à une meilleure cohésion de l'équipe et un renforcement du collectif.

Chaque salarié doit aussi à son niveau écouter l'autre et contribuer ainsi à prévenir toute forme d'isolement sur le lieu de travail.

Le respect s'exprime notamment à travers l'application des principes de politesse envers autrui (quel que soit son positionnement hiérarchique).

Le respect permet aussi d'instaurer un dialogue constructif où chacun peut exprimer son point de vue. Ce respect s'exprime à l'égard de toute personne présente au sein des établissements quelle que soit leur situation contractuelle.

Titre 3 : Prévention des risques professionnels, psychosociaux, du harcèlement et des agissements sexistes

Chaque salarié doit avoir la possibilité de s'exprimer au sein de l'entreprise sur le contenu de son travail, son développement personnel, ses conditions de travail ainsi que sur ses relations avec sa ligne hiérarchique ou avec ses collègues notamment au sein de son équipe.

En cas de difficulté, il doit pouvoir s'ouvrir auprès d'une personne de confiance ou en priorité auprès de sa hiérarchie, de la fonction RH, des personnels de santé ou des représentants du personnel.

En complément et dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, Framatome met en œuvre un dispositif d'écoute et d'accompagnement visé à l'article 10 ci-après.

Distinctement, les parties entendent rappeler que le harcèlement, la violence au travail, toute discrimination et tout agissement discriminatoire et notamment sexiste sont prohibés.

Article 7 : Prévention des Risques Professionnels

La prévention des risques professionnels est une démarche qui porte sur la sécurité et la santé au travail.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels ainsi que l'identification et le traitement des situations à risque permettent d'améliorer la qualité de vie au travail et contribuent à la prévention des risques professionnels.

Article 8 : Prévention des Risques Psychosociaux

Le développement de la qualité de vie au travail implique une prise en compte de la possibilité que surviennent des risques psychosociaux définis comme l'ensemble des risques découlant de l'influence du contexte humain, organisationnel, social et technique du travail sur la santé physique et psychologique des salariés.

Framatome a construit et développé une démarche globale de prévention des Risques Psychosociaux (RPS).

Cette démarche que Framatome continue de développer, intègre les volets primaire², secondaire³ et tertiaire⁴ de la prévention.

² Actions d'identification en amont et d'évaluation des facteurs de risque, visant à les éliminer ou à les réduire par la mise en œuvre de plans d'actions ad hoc.

³ Actions de formation, de sensibilisation et d'information visant à mieux anticiper et limiter les conséquences potentielles du risque.

⁴ Actions de suivi et d'accompagnement, individuel ou collectif, visant à corriger les situations dégradées.

Article 9 : Prévention du Stress

La définition suivante est rappelée : « *un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face*⁵ ».

Le stress peut également trouver ses origines à l'extérieur du cercle professionnel. En tout état de cause, il est observé que les répercussions d'une « *exposition prolongée au stress peuvent réduire l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé*⁶ ».

La prévention des risques psychosociaux s'opère notamment, dans son volet primaire, par la prise en compte de ce risque, dans le document unique d'évaluation des risques.

Dans ce cadre, à compter de 2020, le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) de chaque établissement Framatome, sera alimenté par une méthode d'analyse qui s'appuie sur les facteurs de risque synthétisés dans le rapport d'expert dit « rapport Gollac » de 2011.

Article 10 : Dispositif d'écoute et d'accompagnement

Chaque salarié est susceptible de rencontrer au cours de sa vie des difficultés d'ordre professionnel et/ou personnel. Compte tenu de leurs conséquences éventuelles sur sa santé et sur son entourage professionnel ou personnel, il est important que le salarié puisse bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement assurés par des spécialistes.

Ces spécialistes permettront d'évaluer la situation et d'identifier, avec le salarié, les leviers dont il dispose pour surmonter ses difficultés et/ou l'orienter le cas échéant.

Framatome propose ainsi aux salariés un dispositif d'écoute et d'accompagnement (DEA) reposant sur une équipe pluridisciplinaire locale, assistée des compétences d'un psychologue consultant expert dans la prévention des risques psychosociaux. Le médecin du travail peut être en charge de l'animation du DEA.

Au-delà de l'écoute, ce dispositif vise à permettre de mieux détecter les premiers signaux de difficultés (tant au niveau individuel que collectif) afin de mettre en œuvre les mesures de prévention qui s'imposent, et d'éviter ainsi que des situations ne se dégradent (réponse au volet tertiaire de la prévention).

Article 11 : Prévention, identification et gestion des situations de harcèlement

Il est rappelé que « *le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables.* »⁷

Au-delà d'éventuelles sanctions disciplinaires, les parties conviennent de mener des actions de prévention et de sensibilisation adaptées.

La remontée de situations de harcèlement supposées ou connues intervient auprès de la Direction 3SEP, garant du respect de la procédure.

11.1 Prévention des situations de harcèlement

Les parties conviennent de poursuivre le déploiement d'actions d'information et de sensibilisation afin de prévenir les situations de harcèlement au travail.

L'ensemble des salariés est informé des règles éthiques appliquées au sein de Framatome.

⁵ Définition issue de l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008

⁶ Source ANACT

⁷ Source Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail).

Le management, les représentants du personnel, les acteurs de la prévention et les membres de la fonction RH sont par ailleurs sensibilisés et formés à la prévention des risques psychosociaux et notamment à la prévention des situations de harcèlement.

La prévention des situations de harcèlement est renforcée par les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail.

11.2 Identification et gestion des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste

Le harcèlement peut être moral ou sexuel. Les définitions légales associées sont rappelées en annexe 3.

L'agissement sexiste est « *un agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le harcèlement tout comme l'agissement sexiste peuvent être exercés par la hiérarchie, par un collègue, par un salarié à l'encontre de sa hiérarchie ou par un tiers.

Le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'usage normal du pouvoir de direction.

Le diagnostic d'un cas de harcèlement s'établit au regard d'éléments objectifs en tenant compte de sa définition légale rappelée en annexe.

Les situations présumées de harcèlement ou d'agissement sexiste devront être examinées en respectant les principes suivants :

- disposer d'informations détaillées et étayées,
- engager dans les meilleurs délais une enquête suite à une plainte ou une alerte, en garantissant une écoute impartiale et un traitement équitable des différentes parties impliquées,
- ne pas organiser de confrontation entre la victime et l'auteur présumés,
- garantir la discrétion lors de la gestion de cette situation,
- respecter l'anonymat de toutes les informations divulguées aux tierces personnes.

La victime présumée peut bénéficier à tout moment d'un soutien au plan médical et psychologique auprès du service de santé au travail ou du (de la) consultant(e) écoutant(e) dans le cadre du dispositif d'écoute et d'accompagnement. L'auteur présumé peut le cas échéant bénéficier des mêmes actions de soutien, considérant que les faits qui lui sont reprochés peuvent ne pas être avérés.

Le salarié qui s'estime victime d'actes constitutifs de harcèlement au travail ou d'agissement sexiste peut s'adresser à ses interlocuteurs habituels que sont la ligne managériale, la fonction RH, les acteurs de la santé, le responsable éthique et conformité ou les représentants du personnel.

Par ailleurs, un dispositif dédié est mis en œuvre au sein de la Direction 3SEP de Framatome. Le référent désigné prend contact avec la victime présumée et lui propose un entretien, en vue de formaliser :

- la description précise des faits dont il estime être la victime, leur date et lieu,
- les éventuels témoins de ces faits et leur identité,
- l'identité de la ou des personnes qui seraient impliquées.

La Direction prend les mesures nécessaires afin de soustraire la victime présumée à tout risque de renouvellement éventuel de tels faits.

Au terme de l'enquête, la Direction reçoit tour à tour le plaignant et la personne mise en cause pour leur faire part des conclusions de l'enquête.

Durant cette enquête, les mesures prises doivent permettre de garantir la protection tant de l'émetteur que des personnes mises en cause.

S'il est considéré au terme de l'enquête interne qu'il y a eu harcèlement :

- des mesures disciplinaires sont prises à l'égard du ou des auteur(s),
- la victime bénéficie d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à son maintien dans son emploi, à son retour dans l'emploi ou à sa réinsertion,
- des mesures d'accompagnement pour les personnes concernées, pourront être mises en œuvre, notamment par le biais du dispositif d'écoute et d'accompagnement et tout particulièrement par le service de santé au travail et le consultant écoutant.

La Direction se réserve par ailleurs le droit d'engager d'éventuelles sanctions disciplinaires, en cas d'allégations mensongères délibérées.

L'enquête menée et ses éventuelles conséquences ne sont en aucun cas incompatibles avec la mise en œuvre d'actions judiciaires.

11.3 Dispositif d'alerte et de réclamation

Tout salarié doit pouvoir faire état et porter à la connaissance de l'entreprise des événements discriminatoires (discrimination, agissement ou harcèlement discriminatoire).

Les parties rappellent que de telles situations peuvent remonter par les voies normales et habituelles que sont les lignes hiérarchiques, fonctionnelles, relations humaines, représentants du personnel, référent éthique et conformité, voire les voies judiciaires. Ces réclamations peuvent également être portées à la connaissance du responsable en charge de la lutte contre les discriminations au sein de la Direction 3SEP via la boîte mail : g-fra-diversité-discrim@framatome.com.

Cette possibilité est aussi ouverte à des tiers, témoins de telles situations. Ce dispositif de traitement des réclamations et d'alerte est interne à Framatome, centralisé et complémentaire aux voies de recours précitées et soumis à autorisation de la CNIL. Le traitement des alertes et réclamations est effectué selon une procédure dont les principales étapes sont rappelées en Annexe 2.

Cette procédure protège l'émetteur, mais aussi la ou les personne(s) incriminée(s) contre la diffamation.

Titre 4 : Temps de travail, repos, congés et droit à la déconnexion

Article 12 : Principes communs applicables en matière de temps de travail, repos et congés

Les règles relatives au temps de travail, congés et repos sont fixées au sein de Framatome conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables dont notamment les dispositions des accords d'entreprise et d'établissement en vigueur.

Chaque collaborateur bénéficie des droits à congés et repos déterminés conformément aux dispositions précitées.

Il est rappelé la nécessité de respecter les impératifs de repos suivants (sauf dérogation spécifique déterminée conformément aux dispositions légales et le cas échéant dans les conditions fixées par accord d'établissement) :

- un repos quotidien de 11 heures consécutives entre deux jours de travail
- un repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives.

L'effectivité du droit au repos quotidien et hebdomadaire doit être assurée pour l'ensemble des collaborateurs.

A cet égard les dispositifs SIRH de gestion des temps mis en œuvre progressivement à partir de l'été 2019, dans l'ensemble des établissements Framatome, ont pour objet d'assurer notamment un suivi des temps de repos dans tous les établissements. Ces outils permettent ainsi au manager de visualiser au périmètre de son équipe les plannings, congé et temps de repos de manière à favoriser une bonne organisation et répartition de la charge de travail au sein de l'équipe.

Le dispositif d'alerte prévu par l'accord relatif au Forfait jours en date du 30 juillet 2019 est également applicable aux collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures.

Article 13 : Droit à la déconnexion

Afin de garantir que l'utilisation des outils de communication ne contrevienne pas aux périodes de repos, y compris les périodes non travaillées des salariés à temps partiel, et soit compatible avec l'équilibre nécessaire entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés, les parties entendent fixer, dans le cadre du présent accord et dans la continuité des dispositions de l'article L. 2242-8 du Code du travail, des moyens spécifiques à l'exercice du droit à la déconnexion.

Une utilisation excessive, non contrôlée et non maîtrisée de ces outils peut conduire à une confusion et un déséquilibre entre les sphères professionnelles et personnelles. La maîtrise de l'utilisation des outils de communication constitue donc une exigence de Framatome visant à favoriser une bonne organisation du temps et une efficacité de communication compatible avec les enjeux de qualité de vie au travail et d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Chaque collaborateur est invité à prendre conscience que sa propre utilisation des outils numériques peut être inappropriée et de ce fait impacter son équilibre ainsi que celui de ses collaborateurs ou collègues de travail.

L'ensemble des salariés de Framatome utilisateurs d'outils de communications mobiles ou numériques **sont ainsi invités à se déconnecter** en dehors de leur temps de travail. Ce droit doit aussi être appliqué s'agissant des ingénieurs et cadres, dans le respect de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail.

13.1 Guide du droit et du savoir se déconnecter

Le droit à la déconnexion sera accompagné d'actions de sensibilisation spécifiques déployées au travers d'un guide dédié, élaboré après discussion avec les organisations syndicales signataires du présent accord et diffusé avant fin 2019 à l'ensemble des collaborateurs Framatome via intranet.

Ce guide intégrera un rappel spécifique quant à l'importance de veiller, dans un contexte de transformation digitale, à ce que les outils numériques soient utilisés dans des conditions compatibles avec le respect de la sécurité, de la qualité de vie au travail et de la qualité du lien social au sein des équipes afin notamment de :

- ne pas conduire à un isolement des salariés et notamment de ceux qui éprouvent des difficultés à s'approprier les outils numériques,
- ne devienne pas le seul mode de communication, d'échanges, d'informations et d'animation managériale.

Le contenu de ce guide sera partagé au sein des équipes dans le but d'échanger sur les règles de savoir-vivre électronique en rappelant les principes du droit à la déconnexion et les bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques.

13.2 Message pop-up de sensibilisation

Un message « pop-up » de sensibilisation apparaîtra sur les ordinateurs fixes et portables en cas de connexion sur une plage comprise entre 20 heures et 7 heures. Cette mesure sera mise en œuvre au plus tard fin 2019. Il est précisé que cette plage peut correspondre, pour certains collaborateurs et en raison de la nature de leur activité, à des contraintes particulières d'organisation du service ou des choix personnels d'organisation de leur temps de travail.

13.3 Invitation à la déconnexion

En cas d'envoi d'e-mails à l'intérieur de la plage visée ci-avant ou durant les jours de congés/repos, les collaborateurs seront invités, sauf urgence ou contrainte particulière liées au fonctionnement du service, à indiquer en tête de leur e-mail ou aux côtés de leur signature, par exemple, la phrase suivante :

« Si vous recevez cet e-mail en dehors de votre temps de travail ou pendant vos congés, je serai ravi d'attendre votre retour pour recevoir votre réponse ».

L'exemplarité de la ligne managériale dans la mise en œuvre de ce dispositif est essentielle.

63

AC
ED

Titre 5 : Dispositifs favorisant la conciliation entre vie professionnelle et personnelle

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour les salariés que pour l'entreprise.

Les dispositions ci-après visent à la mise en œuvre d'actions permettant de prendre en compte dans le respect des besoins de Framatome, les projets, situations et contraintes personnelles des salariés au cours de leur carrière.

Les dispositifs visés ci-après contribuent à favoriser l'équilibre et la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Article 14 : Congés spéciaux pour événements personnels et familiaux

Les congés pour événements personnels et familiaux doivent être pris au moment de l'événement qui justifie leur attribution, à l'exception :

- du congé de naissance ou d'adoption qui doit être inclus dans une période de 15 jours entourant (avant ou après) la date de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'adoption ;
- du congé mariage ou PACS du salarié qui doit être pris dans les 3 mois suivant la date du mariage civil/PACS ou au moment de l'éventuel mariage religieux ;

Les bénéficiaires de ces congés spéciaux doivent en produire les justificatifs utiles.

L'attribution de congés spéciaux est limitée aux événements personnels et familiaux visés ci-après étant précisé que les jours octroyés sont des jours ouvrés :

Evènement	Nombre de jours
Mariage ou PACS du salarié ⁸	6 jours
Mariage du salarié suite à un PACS avec la même personne ⁹	3 jours
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en cas d'adoption	4 jours
Mariage d'un enfant y compris l'enfant du conjoint/concubin attesté ou pacsé	2 jours
PACS d'un enfant y compris l'enfant du conjoint/concubin attesté ou pacsé	2 jours
Décès du conjoint/concubin attesté ou pacsé	6 jours
Décès d'un enfant y compris l'enfant du conjoint/concubin attesté ou pacsé	6 jours
Décès du père, de la mère ou du tuteur légal ayant élevé le salarié	4 jours
Décès des petits-enfants (y compris les petits-enfants du conjoint/concubin attesté ou pacsé) et des grands parents en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Décès d'un beau-frère, belle-sœur, d'un gendre, d'une belle-fille étant précisé que la situation d'alliance vise le PACS et le mariage	2 jours
Décès des parents du conjoint/concubin attesté ou pacsé	3 jours
Décès d'un oncle ou d'une tante en ligne directe ou des grands-parents par alliance (Mariage et PACS)	1 jour

⁸ Les jours pour les événements familiaux alloués dans le cadre d'un mariage ou d'un PACS ne peuvent se cumuler au cours d'une même année civile.

⁹ Les jours pour les événements familiaux alloués dans le cadre d'un mariage ou d'un PACS ne peuvent se cumuler au cours d'une même année civile.

Article 15 : Congés d'ancienneté

En fonction de l'ancienneté et de l'âge des salariés, des jours de congés supplémentaires sont accordés au 1^{er} juin de l'année qui suit l'ouverture de ce droit (N+1).

Ces congés d'ancienneté sont ajoutés au droit annuel à congés payés lorsque le salarié atteint l'ancienneté requise.

- 1 jour pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté,
- 2 jours pour les salariés âgés de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté,
- 3 jours pour les salariés âgés de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté.

Lorsque la convention territoriale applicable prévoit un nombre de jours de congés d'ancienneté supérieur à 3, ces dispositions sont appliquées pour les jours excédant 3.

Article 16 : Autorisation d'absence « Rentrée scolaire »

Les salariés ayant des enfants scolarisés de la maternelle à la 6ème incluse bénéficieront de facilités pour les accompagner le jour de la rentrée scolaire. Pour ce faire, les salariés concernés pourront s'absenter le temps de la rentrée scolaire, après accord de leur manager. Cette disposition s'applique à l'ensemble des collaborateurs y compris aux collaborateurs postés lorsque le temps de la rentrée scolaire intervient pendant la durée du poste – les horaires sont, dans cette situation, exceptionnellement adaptés pour permettre au salarié parent d'accompagner son enfant ou, à défaut, de le récupérer en fin de journée de travail.

Cet aménagement exceptionnel des horaires de travail, dans la limite de 2 heures¹⁰, n'a aucun impact sur la rémunération du collaborateur et est décliné dans des conditions déterminées au périmètre de chaque établissement.

Article 17 : Autorisations d'absences enfant malade

Framatome accorde des jours de congés enfant malade dans les conditions suivantes :

- l'enfant doit être âgé de moins de 14 ans,
- un justificatif médical (certificat) doit être établi et fourni par le collaborateur parent de l'enfant,
- 3 jours par année et par enfant sont pris en charge à 100 %.

Cette disposition peut être étendue aux enfants du conjoint, pacsé ou concubin attesté vivant au foyer du salarié.

Article 18 : Autorisations d'absences en cas d'hospitalisation du conjoint parent d'enfant

En considération de l'impact de l'hospitalisation du conjoint (parent d'enfant de moins de 14 ans) sur l'organisation personnelle et familiale du collaborateur, Framatome accorde 3 jours de congés par année au collaborateur concerné dans les conditions suivantes :

- Un justificatif de l'hospitalisation du conjoint doit être établi et fourni par le collaborateur parent de l'enfant ; la situation particulière des traitements ambulatoires sera examinée par le DRH de l'entité ;
- Le ou les enfants du collaborateur doivent être âgés de moins de 14 ans.

¹⁰ Référence en heures mentionnée exclusivement pour les collaborateurs dont le temps de travail n'est pas décompté en jours

4

SS ED AC

Article 19 : Autorisations d'absences pour enfant hospitalisé, souffrant d'une affection longue durée (ALD) ou en situation de handicap

Cinq jours de congés par an et par enfant sont accordés aux salariés ayant un enfant à charge concerné par l'une des situations suivantes :

- Hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 14 ans,
- Situation de handicap d'un enfant¹¹,
- Affection de longue durée (ALD) au sens du droit de la sécurité sociale (liste des ALD définie par décret) d'un enfant âgé de moins de 14 ans,

Ces journées sont accordées sur présentation des justificatifs associés aux situations visées ci-avant. Ces journées d'absence sont cumulables avec les dispositions visées à l'article 17.

Cette disposition peut être étendue aux enfants du conjoint, pacsé ou concubin attesté vivant au foyer du salarié.

Article 20 : Solidarité entre collègues et dons de jours de congés

Les organisations syndicales ont fait part de leur souhait que Framatome puisse mettre en œuvre un dispositif dédié permettant aux collaborateurs qui le souhaiteraient de faire un don de jours de repos au profit d'un ou plusieurs de leurs collègues de travail confrontés à l'une des situations visées dans le cadre du présent accord.

Framatome a accepté et accompagné cette demande qui réaffirme des valeurs de solidarité et d'entraide unissant les salariés.

Les dispositions associées à ce dispositif sont définies en annexe 1 du présent accord.

Les dispositions ci-après s'inscrivent dans le cadre de l'application des dispositions légales en vigueur (loi « MATHYS » n°2014-459 du 9 mai 2014 et de la loi n° 2018-84 publiée au JO du 13 février 2018).

Article 21 : Parentalité et congés associés

21.1 Congé maternité

A l'issue de la période d'essai, la salariée en congé de maternité bénéficie, du maintien de sa rémunération¹², pendant la période au cours de laquelle les indemnités journalières lui sont versées par la Sécurité Sociale, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois.

L'intéressée bénéficie, dans les mêmes conditions, du maintien de sa rémunération, en cas de prolongation de son congé de maternité admise par la Sécurité Sociale (grossesse pathologique, naissance d'un enfant à partir du troisième, naissances multiples).

Dans les conditions légales et sous réserve de l'avis favorable du médecin qui suit la grossesse, la salariée peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement dans la limite maximale de trois semaines. Dans ce cas, la durée du congé postnatal est augmentée d'autant.

Par ailleurs, dans les conditions légales applicables¹³, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^{ème} semaine suivant sa naissance, la salariée peut interrompre son congé et reporter à la date de fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

¹¹ A charge

¹² Dans les conditions dans les conditions définies par l'accord portant diverses mesures en matière de rémunération et de protection sociale,

¹³ Article L. 1225-22 du Code du travail

21.2 Congé d'adoption

Tout salarié à qui l'organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant, en vue de son adoption, bénéficie d'un congé d'adoption avec maintien de sa rémunération¹² pendant la période au cours de laquelle les indemnités journalières lui sont versées par la Sécurité Sociale.

La durée de ce congé est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. Cette durée varie en fonction du nombre d'enfants adoptés et du nombre d'enfants à charge.

Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs au plus l'arrivée de l'enfant au foyer.

21.3 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant et congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance

▪ Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours calendaires consécutifs.

Ce congé est porté à 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples.

Il ne peut être fractionné et s'ajoute aux 4 jours ouvrés de congés pour naissance prévus par l'article 14 du présent accord.

Le congé doit être pris après la naissance de l'enfant dans un délai fixé à 4 mois. Des dérogations légales à ce délai sont admises.

Le salarié informe son responsable hiérarchique un mois avant la date de prise de ce congé qui est alors de droit pour le salarié.

▪ Congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, le salarié bénéficie, dans les conditions de l'article D.1225-8-1, d'un congé spécifique pendant la période d'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de 30 jours consécutifs. Ce congé est également pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Pendant la durée des congés visés au présent article, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération¹² sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues par le code de la Sécurité Sociale à la date du début du congé.

21.4 Congé parental d'éducation

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire peut bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein (suspension du contrat de travail) ou d'un temps partiel sans que la durée hebdomadaire puisse être inférieure à 16 heures.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an maximum et peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant (sauf conditions particulières liées à l'adoption). Le congé peut débuter à tout moment, notamment :

- après le congé de maternité, jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant,
- ou après le congé d'adoption, jusqu'à l'expiration d'une durée de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer si l'enfant a moins de 3 ans à cette date, ou d'un an s'il a plus de 3 ans.

Framatome accompagne par ailleurs la mise en œuvre de ce congé au travers des dispositions de l'article 24.1 ci-après.

21.5 Entretien préparatoire et entretien de retour

Dans le cadre des congés visés aux articles 21.1, 21.2 et 21.4, des entretiens préparatoires et de retour sont organisés dans les conditions fixées par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 31 janvier 2017.

Article 22 : Egalité professionnelle et qualité de vie au travail

Dans le cadre de l'accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en date du 31 janvier 2017, la Direction et l'ensemble des organisations syndicales ont convenu de dispositifs dédiés visant à favoriser les équilibres entre vie professionnelle et familiale. Ces dispositifs sont visés aux articles 16 à 19 de l'accord précité et concernent notamment les mesures suivantes :

- Temps partiel annualisé vacances scolaires (et forfait-jours réduit vacances scolaires),
- Travail ponctuel à domicile,
- Adaptation des postes pendant la période maternité,
- Attribution de chèques CESU.

En amont de la négociation égalité professionnelle qui sera engagée en 2020, un bilan de l'application de ces dispositions sera partagé avec les organisations syndicales.

Article 23 : Travail à temps partiel/forfait jours réduit

Le travail à temps partiel ou forfait jours réduit peut être un moyen permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le passage à temps partiel ou forfait jours réduit doit être examiné au regard de sa compatibilité avec le métier, l'organisation du travail et le fonctionnement du service. Le passage à temps partiel ou forfait jours réduit est à ce titre soumis à l'accord express du manager.

Toute demande de passage à temps partiel ou forfait jours réduit doit faire l'objet d'un entretien entre le salarié et sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, il est procédé à un examen de la charge de travail et des objectifs du salarié afin que ceux-ci soient mis en adéquation avec la nouvelle durée de travail.

Le travail à temps partiel ou forfait jours réduit peut s'apprécier sur des périodes hebdomadaires et mensuelles mais aussi annuelles, afin de pouvoir prendre en compte les vacances scolaires, dans le cadre notamment du dispositif rappelé à l'article 22 ci-avant.

Lors du retour à temps plein, la responsable hiérarchique reçoit le salarié en entretien afin de préparer son retour.

Article 24 : Avantages associées aux cotisations retraite applicables à certains congés ou dans le cadre d'un temps partiel/forfait jours réduit

24.1 Congé parental d'éducation

Afin de ne pas impacter le droit à la retraite des salariés en congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel/forfait jours réduit, les cotisations servant à financer les congés suivants :

- Congé parental à temps partiel/forfait jours réduit (régime d'assurance vieillesse et régime de retraite complémentaire),
- Congé parental à temps plein (régime de retraite complémentaire),

pourront, sur demande écrite/formelle du salarié, continuer à être versées par l'employeur et le salarié selon la répartition en vigueur sur la base d'un temps plein. Cette option est valable pour une durée minimale d'un an et peut être renouvelée.

Framatome prend en charge pendant une durée de 6 mois suivant le début du congé la part salariale desdites cotisations.

Au-delà de 6 mois, les salariés concernés financent eux-mêmes la part salariale, Framatome continuant de supporter la totalité de la part patronale.

24.2 Salariés à temps partiel/forfait jours réduit

En cas de travail à temps partiel/forfait jours réduit, à la demande des salariés intéressés, l'assiette des cotisations de retraite (régime général de la Sécurité Sociale et régime complémentaire AGIRC-ARRCO) sera déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet. Ainsi, la nouvelle situation n'entraîne pas de perte de droits pour la retraite, sous réserve que les salariés concernés financent eux-mêmes la part salariale, Framatome continuant de supporter la totalité de la part patronale.

Sur demande du salarié, une simulation chiffrée lui sera communiquée.

Cette option est ouverte pendant une durée minimale d'un an et peut être renouvelée.

Cette option doit faire l'objet d'une demande écrite du salarié présentée en respectant un délai de prévenance de deux mois. Celle-ci est formalisée dans le cadre de l'avenant au contrat de travail.

Cette option n'est pas ouverte aux salariés ayant des employeurs multiples, privés ou publics ou exerçant une activité indépendante.

Article 25 : Congés légaux spécifiques – rappels

Pour tenir compte d'exigences de sa vie personnelle, chaque salarié peut être amené à envisager des adaptations de son organisation professionnelle.

Les parties rappellent l'existence des différents congés spéciaux mis en œuvre dans les conditions légales applicables – ces congés sont notamment les suivants :

- le congé de proche aidant,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé de présence parentale,
- le congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine.

Ces différents congés peuvent être financés en tout ou partie au moyen du Compte Epargne Temps.

Article 26 : Dispositifs liés à la petite enfance

Dans la continuité des dispositions visées ci-avant relatives aux différents congés associés à la parentalité, des parties confirment leur attachement à la mise en œuvre de moyens permettant de renforcer la conciliation entre parentalité et vie professionnelle.

Pour ce faire, 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 crèche situées dans ou à proximité des établissements.

Titre 6 : Un environnement physique de travail adapté

Article 27 : Lieux de travail et postes

Une attention particulière doit être portée à l'environnement de travail.

Framatome veille ainsi à mettre à disposition tant de ses salariés, que de ceux des entreprises extérieures intervenant au sein de ses établissements, un environnement de travail adapté tant au niveau du poste que du lieu de travail.

Cet objectif est mis en œuvre en considérant les contraintes spécifiques liées aux activités de Framatome et vise notamment l'atteinte des objectifs suivants :

- réduire l'exposition aux facteurs notamment de bruit, température, vibrations en mettant en œuvre des actions au niveau des postures et espaces de travail,
- réduire, limiter, voire supprimer l'exposition aux rayonnements ionisants,
- favoriser l'accessibilité des lieux de travail dans toutes ses dimensions en privilégiant notamment la mise en œuvre de démarche d'ergonomie dès les premières étapes de

conception des installations, des bâtiments, des postes de travail, des bureaux, des procédés, tant au niveau individuel que collectif.

Les parties conviennent que la réflexion préalable aux aménagements des bureaux et tout particulièrement les « espaces partagés », doit prendre en compte les conditions d'exécution des métiers ou des activités, leurs spécificités et correspondre à un besoin sans être une fin en soi.

Article 28 : Prise en compte et prévention de la pénibilité

Plaçant la santé des salariés et la qualité de vie au travail au cœur de ses priorités, Framatome attache une importance particulière à la prévention des situations de pénibilité.

Les parties signataires affirment d'ores et déjà leur volonté de mettre en œuvre les moyens de prévention nécessaires pour éviter ou limiter la pénibilité au travail et ainsi améliorer les conditions de travail conformément aux dispositions applicables dont l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017.

Dans un contexte réglementaire en évolution et afin de mettre en œuvre au périmètre et au niveau adapté des dispositions dédiées en matière de prévention et de prise en compte de la pénibilité, les parties conviennent d'engager une négociation en 2020 sur ce thème.

Cette négociation sera précédée d'un diagnostic au périmètre des établissements concernés partagé dans le cadre d'un groupe de travail dédié associant notamment les organisations syndicales.

Titre 7 : Aménagements de fin de carrière

Article 29 : Réduction d'horaire dans les 6 derniers mois de l'activité professionnelle

Les salariés à temps complet depuis au moins trois ans et partant à la retraite pourront, pendant les 6 derniers mois de leur activité professionnelle, travailler aux 3/4 de leur temps de travail correspondant à la durée contractuelle avec maintien de leur rémunération.

Les salariés partant en congé fin de carrière (CFC) pourront bénéficier avant leur départ de l'application du présent article.

En accord avec la Direction, cette réduction du temps de travail peut faire l'objet d'un cumul sur la semaine à l'exclusion d'un cumul total à la fin des 6 mois.

Pour les salariés soumis à un forfait jours, cette réduction du temps de travail se traduira par la mise en place d'une convention de forfait jours réduit.

Le salarié devra en faire la demande par courrier recommandé ou remis en main propre adressée à la Direction des Relations Humaines de son établissement de rattachement, en y joignant impérativement un relevé de carrière actualisé comprenant les informations relatives à l'ensemble des régimes de retraites - salariés ou non-salariés - auquel il a été affilié et des périodes éventuellement travaillées à l'étranger, afin de disposer d'une situation exhaustive de sa carrière.

La Direction dispose de deux mois à compter de la réception de la demande du salarié pour étudier sa conformité et lui confirmer la date de début de la réduction d'horaire.

Un avenant au contrat de travail est signé afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de réduction d'horaire et l'engagement du salarié de liquider sa pension de retraite à la date choisie¹⁴.

¹⁴ la date choisie doit correspondre au plus tôt, à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein et au plus tard, à l'âge auquel il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres)

13

SS ED AC

Cette mesure destinée à préparer les salariés à la retraite ne peut en aucun cas donner lieu à compensation financière en cas de non utilisation.

Article 30 : Temps partiel ou forfait jours réduit avant retraite

Au plus tôt deux ans avant la date choisie¹⁵ pour son départ en retraite ou en CFC si celui-ci précède immédiatement la retraite, le salarié, à temps complet depuis au moins un an, peut demander à bénéficier d'un passage à temps partiel ou en forfait jours réduit à hauteur de 80% d'un temps complet.

Dans le cas de la mise en œuvre du temps partiel ou du forfait jours réduit avant retraite, le salarié bénéficie d'une prime mensuelle fixée à 50% de la réduction du temps de travail par rapport à un temps plein (soit une rémunération de 90% d'un temps plein), le complément pouvant être financé par l'utilisation des jours épargnés sur le Compte Epargne Temps.

L'assiette des cotisations de retraite (régime général de la Sécurité Sociale et régime complémentaire AGIRC- ARRCO) sera déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet, de sorte que la nouvelle situation n'entraîne aucune perte de droits pour la retraite, sous réserve que ces salariés financent eux-mêmes la part salariale, la Société continuant de supporter la totalité de la part patronale.

L'assiette permettant le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, ainsi que celle du montant de l'indemnisation versée pendant le congé de fin de carrière (CFC) sera déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet.

Afin que sa demande soit prise en compte, le salarié devra impérativement joindre un relevé de carrière actualisé comprenant les informations relatives à l'ensemble des régimes de retraites - salariés ou non-salariés - auquel il a été affilié et des périodes éventuellement travaillées à l'étranger afin de disposer d'une situation exhaustive de sa carrière.

Framatome dispose de deux mois à compter de la réception de la demande du salarié pour étudier la conformité de la demande du salarié, et lui confirmer la date de début de sa période à temps partiel ou en forfait jours réduit.

Un avenant au contrat de travail est établi afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de temps partiel ou de forfait jours réduit et l'engagement du salarié de liquider sa pension de retraite à la date choisie.

En cas d'utilisation d'un compte fin de carrière ou de la conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite, la faculté prévue au présent article s'exerce avant l'utilisation des droits dans le cadre dudit compte.

Cet article ne s'applique pas aux salariés en situation de temps partiel ou de forfait jours réduit à la date de la demande ; elle ne se cumule pas avec la réduction d'horaire dans les 6 derniers mois de l'activité professionnelle visée à l'article 29.

Article 31 : Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite

Dans le cadre de son départ à la retraite, le salarié perçoit, au moment de la rupture de son contrat de travail, une indemnité de départ à la retraite calculée selon les dispositions conventionnelles applicables.

L'indemnité de départ à la retraite peut être convertie en temps, sur demande du salarié et avec accord de l'employeur, partiellement ou totalement sous forme de mois entier calendaire.

¹⁵ la date choisie doit correspondre au plus tôt, à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein et au plus tard, à l'âge auquel il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres

Dans ce cas, la suspension du contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la situation du salarié pendant cette période, et notamment les modalités et règles suivantes:

- la période considérée est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié,
- aucun droit à congés ou à repos (congés payés, JRTT,...) ne peut être généré pendant la durée de suspension du contrat,
- le salarié concerné bénéficie d'une couverture frais de santé identique à celle des salariés en activité ; s'agissant de la couverture décès/rente éducation/rente conjoint, les options accessibles sont celles non liées à l'invalidité absolue définitive,
- le salarié concerné bénéficie des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation) dans les conditions définies par les dispositions conventionnelles en vigueur,
- les cotisations sociales salariales sont prises en charge par le salarié selon la même base de répartition que celle des salariés en activité.

Titre 8 : Organisation du travail et qualité de vie au travail

Article 32 : L'accompagnement collectif et individuel des évolutions d'organisation

Les entreprises et leurs organisations sont tenues d'évoluer et de s'adapter à leur environnement. Ces transformations sont nécessaires au maintien de la compétitivité et au développement profitable de l'entreprise.

Elles constituent une opportunité de développement des compétences des salariés et de leur carrière. Cependant, les parties reconnaissent que le changement peut être source d'inquiétude, d'inconfort voire de stress pour certains salariés.

32.1 Accompagnement collectif

Les parties conviennent que tout projet d'évolution de l'organisation de l'entreprise ou d'introduction de nouvelle technologie impliquant un aménagement important et significatif des conditions de travail des salariés doivent faire l'objet d'une attention spécifique et doivent être examinés notamment au regard de ses éventuels impacts psychosociaux.

Lorsque les CSE et/ou le CSEC sont informés et consultés sur l'un des projets susvisés, la présentation du projet prévoit une analyse des impacts humains du changement, notamment sous l'angle des éventuels risques psychosociaux, complétée par des mesures d'accompagnement adaptées.

La présentation de cette analyse peut avoir lieu tant en début qu'en cours du processus d'information et de consultation de l'instance.

Cette analyse sera faite facteur par facteur, notamment à travers une grille d'analyse référençant les facteurs de risque identifiables dans des situations de travail génériques. Dans le cas où l'examen du projet conduirait à la mise en évidence de l'existence de risques potentiellement et significativement perturbants pour la santé des salariés concernés par le changement, il conviendra de mettre systématiquement en regard de chacun de ces risques identifiés un plan d'action ad hoc permettant de les minimiser voire de les supprimer. Cette analyse se fera selon la méthode retenue par les parties au présent accord et figurant en annexe 5.

Afin de faciliter la période de transition, la Direction veillera à associer le plus en amont possible les CSE et/ou le CSEC ainsi que les collaborateurs concernés afin de pouvoir prendre en compte d'éventuelles propositions d'adaptations et/ou d'aménagements.

Une fois le changement effectif, un bilan et un retour d'expérience pourront être réalisés dans un délai variant en fonction de l'importance du changement afin de permettre d'éventuels adaptations ou ajustements.

32.2 Accompagnement individuel

Les changements dans l'organisation du travail ainsi que leur anticipation donnent lieu à un accompagnement individuel des salariés.

Chaque salarié concerné est informé individuellement et préalablement par sa hiérarchie d'origine voire sa hiérarchie accueillante de l'impact des changements dans l'organisation de son travail et sur son périmètre de responsabilité.

Lorsque l'évolution d'organisation entraîne une mobilité géographique, cet entretien est complété par un entretien avec le Responsable Ressources Humaines afin de partager les éventuels impacts de ce changement sur la vie personnelle du salarié (allongement de trajets, déménagement ...) et d'identifier les solutions adaptées.

Des actions de préparation et d'accompagnement (formation, mise en situation, tutorat...) pourront être proposées.

Après quelques mois dans le poste, le responsable hiérarchique direct fait un point formalisé sur l'intégration du salarié. Ce bilan sera effectué au plus tard lors de l'entretien annuel professionnel suivant le changement.

Article 33 : Télétravail

En considération notamment des évolutions sociétales et technologiques, le télétravail peut constituer une opportunité adaptée d'organisation du travail et un moyen de favoriser une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le télétravail est mis en œuvre dans des conditions compatibles avec l'organisation et les contraintes du service, des missions exercées et du poste occupé.

Le télétravail peut également permettre de répondre à des situations personnelles particulières liées au maintien dans l'emploi.

Les conditions et modalités du télétravail applicables à l'ensemble des établissements de Framatome sont définies en Annexe 6.

Des négociations dédiées seront par ailleurs engagées avant mi-2020 au périmètre des établissements de Courbevoie et de Lyon afin d'envisager d'éventuelles adaptations, en fonction des besoins et spécificités de ces établissements. D'autres établissements, si cela est souhaité et adapté, pourront s'inscrire dans cette même initiative.

Certaines dispositions le cas échéant issues de ces négociations pourront, après réalisation d'un premier bilan, être étendues à d'autres établissements sous réserve de leur compatibilité avec les activités des établissements concernés.

Titre 9 : Suivi du développement de la qualité de vie au travail

Article 34 : Commission de suivi et de développement de la qualité de vie au travail

Une commission de suivi et de développement de la qualité de vie au travail est constituée.

Elle est composée des différents acteurs suivants :

- un représentant de la Direction des Relations Humaines,
- un représentant de la Direction Sécurité, Santé, Sécurité et Protection,
- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

La commission participe au diagnostic partagé sur la qualité de vie au travail au sein de Framatome.

La commission se réunit une fois par an et échange sur le bilan présenté par la Direction des Relations Humaines et la Direction Sécurité, Santé, Sécurité et Protection.

Titre 10 : Dispositions finales

Article 35 : Durée et effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 36 : Révision et Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales applicables.

Article 37 : Formalités de dépôt

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

Fait à Courbevoie, le 30 juillet 2019, en 7 exemplaires

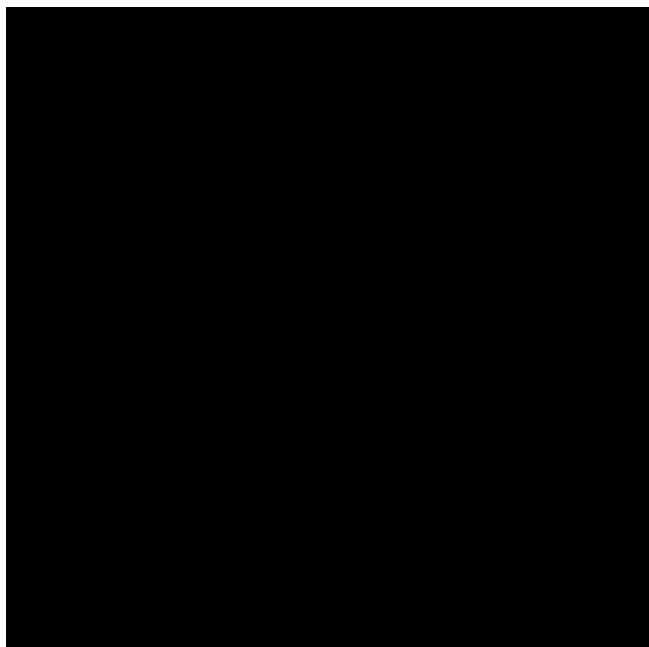
Pour la Société Framatome SAS

Laurent SALTRE
Directeur des Politiques Sociales



Pour les Organisations Syndicales :

Alexandre CRETIAUX
Délégué syndical central CFDT



ANNEXE 1 : Dons de jours de repos

Les présentes dispositions visent à autoriser le don de jours de repos entre collègues afin de permettre aux salariés de pouvoir bénéficier de jours d'absence rémunérés pour s'occuper de leurs proches dans les situations et conditions définies ci-après.

Les dons réalisés et leur attribution aux salariés bénéficiaires sont notamment traités au travers d'un fonds de solidarité dédié et géré par Framatome.

Compte tenu des évolutions des outils SIRH engagées en 2019 et 2020, ce fonds sera effectif à compter de juin 2020.

Toutefois, à titre transitoire, les situations individuelles répondant aux conditions définies ci-après pourront faire l'objet d'une mise en œuvre par l'intermédiaire de campagnes locales de dons réalisées au périmètre de l'établissement de rattachement du collaborateur concerné.

1. Bénéficiaires du don de jours de repos et situations visées

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise.

Le don de jours de repos est ouvert dans les situations suivantes :

- 1.1. Salarié ayant un **enfant à charge¹ de moins de 20 ans**, gravement malade (article L. 1225-65-2 du Code du travail). La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident (Article L1225-65-2).
- 1.2. Salarié accompagnant un proche² en situation de fin de vie attestée par un certificat médical ;
- 1.3. Salarié **apportant son aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou souffrant d'un handicap**. Ce proche doit être (article L. 3142-16) : son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant à charge, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. Il s'agit des mêmes conditions que celles applicables au congé de proche aidant (art. L. 3142-16),

La perte d'autonomie et le handicap visés sont appréciés conformément aux dispositions de l'article D. 3142-8 applicables au congé de proche aidant.

Le bénéficiaire du don peut être un salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, à temps complet ou à temps partiel/forfait jours réduit, sans condition d'ancienneté.

Le salarié bénéficiaire d'un don, au cours de l'année de bénéfice du don ne peut procéder à aucune épargne sur le CET et devra donc solder ses droits à congés et repos avant le terme des périodes de référence.

¹ A charge fiscale

² Conjoint, concubin ou partenaire lié à un PACS, ascendant, descendant, enfant à charge, collatéral jusqu'au 4^{ème} degré, l'ascendant, descendant, collatéral jusqu'au 4^{ème} degré du conjoint, concubin, partenaire lié à un PACS

Par ailleurs, compte tenu des valeurs associées à la solidarité et au geste de don le cas échéant effectué par les salariés, il est précisé que le salarié bénéficiaire d'un don doit avoir, préalablement à l'attribution des jours ainsi donnés, utilisé les jours épargnés dans le cadre de son CET.

Cette exigence est néanmoins appréciée dans des conditions permettant au collaborateur de conserver une épargne CET correspondant au plus à 30% du solde de l'épargne dont il disposait à la date de sa demande.

2. Salariés souhaitant faire don de jours de repos non pris

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, à temps complet ou temps partiel/forfait jours réduit, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

Il est rappelé que les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

3. Jours de repos susceptibles de faire l'objet d'un don

Les jours de repos susceptibles de faire l'objet d'un don sont les jours de repos non pris, quelle que soit leur origine, affectés ou non au CET, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés.

Sont en revanche exclus :

- le 1er mai, les dimanches, les jours fériés collectivement chômés ou jours accompagnant une fermeture de l'entreprise ;
- les jours de repos hebdomadaires collectifs accolés ou non aux dimanches ;

Il est possible de donner des jours entiers ou des demi-journées. Aucun don ne peut être opéré en heures.

Le nombre de jours susceptibles d'être donnés est limité à 5 jours de repos maximum par année civile et par collaborateur. Dans le cadre des campagnes locales visées à l'article 6, ce plafond est porté à 8 jours.

4. Régime des jours objet du don

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient en matière d'ancienneté. Le salarié conserve tous les avantages acquis avant sa période d'absence.

5. Mise en œuvre du Fonds de solidarité Framatome

A compter de juin 2020, un Fonds de Solidarité inter établissements mutualisé sera créé ; il est destiné à recueillir des jours de repos anonymement cédés dans les conditions visées ci-après. La vocation de ce Fonds est de favoriser l'accompagnement de situations d'urgence qui pourraient le cas échéant faire l'objet d'une campagne locale complémentaire dans les conditions visées à l'article 6.

5.1. Alimentation du Fonds

Alimentation par les dons

Le Fonds de Solidarité est alimenté par les dons des salariés, sous la forme de journée entière ou demi-journées dans les conditions visées à l'article 3 ci-avant.

L'unité de gestion du Fonds de Solidarité est le jour (ou demi-journée) quelle que soit la rémunération correspondante du salarié donneur et celle du salarié bénéficiaire.

Les parties conviennent de ne pas monétiser les jours qu'ils soient donnés ou pris, mais de convenir d'une règle simple et unique: 1 jour donné = 1 jour d'absence rémunérée pour le bénéficiaire.

Deux campagnes annuelles inter-établissements d'une durée de 2 semaines seront organisées par Framatome en mai et décembre de chaque exercice. Une communication associée sera réalisée dans ce cadre.

ly

ED
AC

Les dons sont définitifs. Les jours donnés ne seront en aucun cas réattribués au salarié auteur du don et ils ne feront l'objet d'aucune contrepartie.

Les jours donnés sont considérés comme consommés à la date du don et seront décomptés de leur solde le mois suivant leurs dons.

Dans le cas où il serait constaté, à l'issue de deux exercices successifs d'application, un volume important de jours non utilisés, la commission visée à l'article 7 sera réunie pour décider des mesures mises en œuvre en vue de limiter l'alimentation et de décider du sort de ces jours. Il est rappelé qu'aucune réattribution aux salariés donateurs ne peut intervenir.

▪ **Enveloppe de solidarité affectée par Framatome lors de la constitution du Fonds**

Une enveloppe de 40 jours sera affectée par Framatome à la date de création du Fonds.

Cette enveloppe initiale sera complétée par les dons des collaborateurs qui auront été enregistrés à l'issue de la première période de campagne.

Cette enveloppe a pour objet de répondre à des situations d'urgence lorsque le Fonds de Solidarité ne permet pas encore de répondre à la demande d'un salarié bénéficiaire.

5.2. Modalités et conditions d'utilisation des dons du Fonds de solidarité par le bénéficiaire

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours en fait la demande écrite auprès de son responsable hiérarchique ou de la Direction de l'établissement en précisant le nombre de jours dont il souhaiterait être bénéficiaire.

Cette demande doit être accompagnée de l'ensemble des justificatifs associés aux situations visées à l'article 1.

Un courrier/e-mail transmis au salarié demandeur formalisera en réponse le nombre de jours dont il pourra être bénéficiaire dans les conditions visées ci-après.

5.3. Attribution des jours et limites

Le nombre de jours dont le salarié pourra être bénéficiaire, dans le cadre du Fonds de solidarité, est déterminé dans les limites cumulatives suivantes :

- Le nombre de jours attribués à un même collaborateur ne peut pas être supérieur à 10 % des jours disponibles dans le Fonds de solidarité ;
- Le nombre de jours attribués ne peut pas être supérieur à 20 jours par an et par salarié bénéficiaire. Ces jours ne sont pas nécessairement utilisés consécutivement.

En cas de situation particulière qui pourrait justifier un dépassement de ces limites, la commission visée à l'article 7 pourra être réunie selon la composition suivante, adaptée en conséquence :

- un représentant de la direction des relations humaines,
- un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord qualité de vie au travail,
- un représentant de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Le responsable hiérarchique du salarié concerné est également convié à cette réunion.

6. Campagnes locales spécifiques et dons réalisés hors Fonds de solidarité

6.1. Modalités de mise en œuvre des campagnes locales

Indépendamment de la constitution du Fonds Framatome et de son alimentation, des campagnes locales de dons peuvent être initiées au périmètre d'un établissement dans les conditions suivantes :

- le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jour mis en œuvre au seul périmètre de son établissement de rattachement doit adresser une demande en ce sens à son responsable hiérarchique,
- l'ensemble des justificatifs associés aux situations visées à l'article 1 sont produits par le salarié demandeur,
- la demande est transmise à la Direction de l'établissement qui, apprécie, après examen de l'ensemble des justificatifs produits, la situation objet de la demande,
- une réponse est transmise au salarié demandeur au plus tôt et au plus tard dans un délai d'un mois suivant la demande,

- en cas d'avis favorable, une communication spécifique interviendra au périmètre de l'établissement à l'initiative de la Direction ; le contenu de cette communication et notamment la mention ou non des éléments de la situation individuelle seront déterminés en accord avec le salarié concerné. Avec l'accord de ce dernier, les organisations syndicales auront également la possibilité d'adresser des communications spécifiques,
- la campagne et les communications associées sont mises en œuvre dans des conditions respectant le caractère volontaire et anonyme du don,
- la campagne sera conduite pendant une durée maximum de 15 jours.

6.2. Jours additionnels accordés par Framatome

En cas d'appel aux dons dans les conditions visées à l'article 6.1, Framatome accorde un nombre de jours supplémentaires s'ajoutant aux jours donnés par les collaborateurs de l'établissement.

Le nombre de jours accordés par Framatome correspond à :

- 10 % des jours effectivement donnés par les collaborateurs de l'établissement concernés dans la situation visée à l'article 1.3 ; ce plafond est porté à 20 % des jours effectivement donnés dans les situations visées aux articles 1.1 et 1.2 ;
- dans la limite de 3 jours dans la situation visée à l'article 1.3 et 5 jours dans les situations visées aux articles 1.1 et 1.2.

Ces jours supplémentaires accordés par Framatome visent notamment à favoriser la prise de temps de répit /détente dans un contexte où le collaborateur concerné par les situations visées à l'article 1 peut ne pas penser ou pouvoir s'accorder les temps de respiration nécessaires à son équilibre personnel.

6.3. Articulation entre Fonds de Solidarité et campagne locale

- Transfert des jours donnés non utilisés vers le Fonds de solidarité

Dans la situation où le bénéficiaire des jours attribués n'en a plus la nécessité – *la situation ayant justifié l'attribution ayant pris fin* – les jours non utilisés sont automatiquement réaffectés au Fonds de Solidarité Framatome.

Cette disposition s'applique aussi bien dans le cadre d'un don issu du Fonds de solidarité que des campagnes locales.

- Dispositions transitoires

A titre transitoire, dans l'attente de la mise en œuvre du Fonds de solidarité Framatome à compter de juin 2020, des campagnes locales peuvent être mises en œuvre dans les conditions visées à l'article 6.1.

7. Modalités de suivi

Le suivi du dispositif « Don de jours » est assuré dans le cadre de Commission visée à l'article 34 de l'accord Qualité de vie au travail.

Des règles de fonctionnement spécifiques pourront être déterminées par le règlement intérieur de cette commission.

Compte tenu du caractère expérimental des dispositions de la présente annexe, les parties conviennent d'établir un bilan en fin 2020 s'agissant des campagnes locales et fin 2021 s'agissant de la mise en œuvre du fonds en vue d'une éventuelle adaptation du dispositif.

ANNEXE 2 : Télétravail

Les évolutions intervenues au cours des dernières années en matière d'outils de communication à distance, évolutions qui ont vocation à se poursuivre et à se développer dans le cadre du programme de transformation digitale conduit par Framatome, favorisent le déploiement de nouveaux modes d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Framatome poursuit par ailleurs une ambition plus large visant à responsabiliser, simplifier et innover dans des conditions compatibles avec les organisations et activités des établissements de Framatome.

La mise en œuvre du télétravail répond à cet objectif en conciliant performance collective et qualité de vie au travail.

Les dispositions ci-après visent à :

- garantir que le télétravail demeure une solution efficace/adaptée, mise en œuvre dans l'intérêt mutuel de Framatome et des salariés ; La relation de télétravail repose sur l'autonomie et sur la confiance mutuelle du manager et du salarié ;
- fixer un cadre commun aux différents établissements Framatome étant rappelé que des perspectives d'adaptation au périmètre de certains établissements pourraient être envisagées dans les conditions visées à l'article 33 de l'accord relatif à la qualité de vie au travail.

1. DÉFINITION DU TELETRAVAIL

En application des dispositions de l'article L1222-9 du Code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié, hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

2. BENEFICIAIRES

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des salariés Framatome ayant leur lieu de travail en France, quelle que soit leur catégorie professionnelle et qui répondent aux critères suivants :

- être volontaire,
- justifier d'une ancienneté de 12 mois minimum au sein de Framatome,
- travailler au moins 80% de la durée de travail de référence applicable dans l'entité concernée.

Ces conditions d'ancienneté et de durée minimale de travail ne s'appliquent pas si la demande de télétravail est à l'initiative du médecin du travail.

Les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) et les stagiaires ne sont pas éligibles au télétravail, considérant que la présence dans une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage.

3. ORGANISATION DU TELETRAVAIL

Le télétravail est exercé à hauteur d'un jour par semaine.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, cette limite pourra être revue, à l'initiative du médecin du travail, afin de s'adapter à une situation personnelle spécifique (handicap, maternité, restrictions médicales ...).

Si l'organisation du travail l'exige, la journée de télétravail définie d'un commun accord pourra être déplacée dans la semaine à l'initiative du salarié ou du responsable hiérarchique, moyennant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés sauf circonstances exceptionnelles. Cette modification fera l'objet d'une déclaration par mail au responsable hiérarchique du salarié concerné (copie le RH de l'entité), notamment pour garantir le bénéfice de la législation sur les accidents du travail.

La journée de télétravail non effectuée par le collaborateur au titre d'une semaine ne pourra être reportée ultérieurement ou donner lieu à un crédit cumulé.

4. VOLONTARIAT ET RÉVERSIBILITÉ

L'accès au télétravail repose sur le principe du volontariat. Le salarié volontaire exprime sa demande de passage en télétravail à son responsable hiérarchique – une information est parallèlement transmise au RH de l'entité concernée.

Cette demande, peut, après examen, être acceptée ou refusée, dans les conditions indiquées à l'article 6.

La situation de télétravail est réversible. Durant les trois premiers mois de télétravail, Framatome comme le salarié pourront unilatéralement mettre fin au télétravail sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours. Après cette période de 3 mois, l'accord des deux parties est nécessaire pour mettre fin au télétravail ; un délai de prévenance d'un mois sera nécessaire pour mettre fin à la situation de télétravail, que ce soit à l'initiative du responsable hiérarchique ou du salarié.

En cas de réversibilité, le salarié retrouvera ses conditions de travail antérieures.

La réversibilité s'exerce automatiquement dans les situations suivantes :

- lorsque le service dans lequel le télétravailleur exerce ses fonctions fait l'objet d'une réorganisation ou lorsque des circonstances particulières liées à l'activité du service exigent le retour d'un ou plusieurs salariés dans les locaux de l'entreprise,
- lorsque des circonstances particulières imprévisibles affectent la situation personnelle du télétravailleur et ne lui permettent plus le télétravail dans les conditions prévues par le présent accord,
- lorsque les règles de protection des données et de confidentialité ne sont pas respectées.

La réversibilité peut également s'appliquer :

- lorsque le salarié change de domicile et si celui-ci n'est pas déclaré conforme,
- lorsque le salarié change de poste,

Ces différents éléments sont rappelés dans le cadre de l'avenant au contrat de travail.

5. CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

▪ Conditions d'éligibilité du salarié

Les conditions d'éligibilité du salarié au télétravail sont en particulier liées à :

- sa capacité à travailler de façon régulière à distance,
- son autonomie et sa capacité d'organisation.

L'objectivité de ces critères doit pouvoir trouver sa source dans les appréciations portées par la ligne managériale lors des entretiens annuels du salarié.

Managers et collaborateurs sont ensemble acteurs de la réussite de ce type d'organisation de travail.

▪ Conditions d'éligibilité du poste et compatibilité avec l'organisation du service

Tous les postes de travail ne sont pas compatibles avec le télétravail ; en particulier, les postes et activités qui, par nature, nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise soit en raison des équipements, soit en raison de la nécessité d'une présence physique du salarié avec des clients internes et externes.

Le fait de travailler sur un poste d'ordinateur fixe n'est pas un critère de non éligibilité.

Les compatibilités du poste et de l'organisation du travail avec le télétravail dépendent également :

- de la possibilité pour le salarié d'effectuer tout ou partie de ses activités de manière informatique depuis son domicile,
- du type d'organisation du service et de l'équipe dans laquelle travaille le salarié,
- du nombre de salariés déjà en télétravail ou travaillant à temps partiel au sein du service.

Le manager doit veiller à ce que le nombre de collaborateurs bénéficiant du télétravail soit réellement compatible avec le bon fonctionnement du service et l'organisation de l'équipe.

▪ Conditions liées au domicile

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituelle en France sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur. L'adresse du domicile est obligatoirement déclarée par le salarié à son responsable hiérarchique et au RH de l'entité au moment de son entrée en télétravail. Le salarié s'engage par ailleurs à informer Framatome de tout changement d'adresse impliquant un changement de son domicile.

Le salarié qui sollicite le télétravail atteste sur l'honneur auprès de son responsable hiérarchique:

- qu'il dispose d'une ligne internet ayant un débit adapté au télétravail et comprenant une option téléphonie illimitée,
- que le système électrique de son domicile est conforme à la réglementation en vigueur et lui permet d'exercer son activité professionnelle dans toutes les conditions de sécurité.

Concernant la conformité électrique du lieu de travail, le salarié qui n'est pas en mesure d'attester cette conformité peut faire intervenir une entreprise spécialisée qui vérifiera et attestera de cette conformité. Les coûts afférents seront pris en charge par Framatome sur production de la facture associée. Les frais d'éventuelle remise aux normes demeurent à la charge du salarié.

De plus, le salarié doit fournir à son responsable hiérarchique avant la signature de l'avenant à son contrat de travail et au plus tard avant le premier jour de télétravail, une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisque habitation, indiquant que ce dernier a pris acte du fait que le salarié exerce une activité professionnelle à son domicile.

Il est par ailleurs demandé au salarié de disposer d'un environnement de travail propice à la concentration et conforme aux impératifs de confidentialité.

Afin de juger du caractère adapté de son poste de travail, les informations utiles seront le cas échéant transmises au service HSE de l'établissement. Le salarié peut également, s'il le souhaite, bénéficier des conseils du CSE ou de sa CSSCT qui a la possibilité, avec l'accord du salarié, de faire une visite du poste de travail au domicile du salarié.

6. DEMANDE DE TELETRAVAIL ET MODALITES

Le salarié qui exprime le souhait d'opter pour le télétravail adresse une demande écrite à son responsable hiérarchique. Le RH de l'entité est parallèlement informé par le responsable hiérarchique. Cette demande peut être formalisée par e-mail, par lettre remise en main propre ou par lettre recommandée.

Le salarié demandeur procède à une autoévaluation de la faisabilité de ce projet. Un questionnaire destiné à l'aider à se projeter dans ce nouveau mode d'organisation du travail lui sera fourni. Les réponses à ce questionnaire seront étudiées avec son manager lors d'un entretien qui permettra d'accepter ou de refuser le passage en télétravail.

Une réponse écrite est adressée dans un délai maximum de six semaines (à compter de la date de remise de la demande par le salarié) par le manager du salarié. Une copie de la réponse est également adressée pour information au RH de l'entité concernée.

▪ En cas d'avis favorable

En cas d'avis favorable du manager sur le passage en télétravail, celui-ci doit solliciter l'accord du médecin du travail. La réponse du médecin du travail est donnée dans le mois suivant.

A réception de l'accord du médecin du travail, le responsable hiérarchique fournit au salarié l'ensemble des informations et conditions relatives aux modalités d'exécution du télétravail.

Un avenant est formalisé dans les conditions visées à l'article 8.

▪ En cas d'avis défavorable

En cas d'avis défavorable, cette décision écrite et motivée est portée à la connaissance du salarié ; une copie de la réponse est transmise au RH de l'entité concernée

En cas de multiples demandes au sein d'un même service, y compris des demandes de renouvellement, le manager pourra être contraint d'arbitrer sur la base de critères complémentaires comme par exemple :

- salariés reconnus en situation de handicap et sur appréciation du médecin du travail,
- salariés dont l'état de santé nécessite un aménagement des conditions de travail sur recommandation du médecin du travail,

- temps et conditions de trajet entre le domicile et le lieu de travail des salariés,
- situation familiale,
- ancienneté des salariés dans l'entreprise et/ou dans l'équipe.

Les critères d'arbitrage visés ci-avant ne doivent pas conduire à un refus sur le long terme à toute nouvelle demande.

Le cas échéant, cet arbitrage peut conduire le manager à redéfinir, en concertation avec les salariés, le jour de la semaine où ceux-ci sont en télétravail.

7. MODALITES D'EXECUTION DU TELETRAVAIL

Le salarié gère l'organisation de son temps de travail à domicile dans le respect des durées maximales de travail, temps de repos prévus par la loi et lorsqu'il lui est applicable, de l'horaire collectif de son établissement d'appartenance.

Le télétravail n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude du temps de travail applicable habituellement au sein des locaux de l'entreprise.

Le collaborateur devra être joignable dans le cadre de l'horaire collectif de son établissement d'appartenance et être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise. Toutefois, afin de respecter le temps de vie privée du salarié, des plages d'indisponibilité sont définies dans le cadre de l'avenant au contrat de travail. A l'intérieur de ces plages, le salarié peut utiliser son droit à la déconnexion. Une pause déjeuner devra être respectée dans les mêmes conditions que dans l'établissement d'appartenance.

Les dispositions ci-avant sont le cas échéant appliquées dans le respect des conditions associées au forfait-jours lorsque le télétravailleur est un cadre.

Le télétravailleur a droit au respect de sa vie privée. L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du télétravailleur. Les plages d'indisponibilité définies ont notamment cet objet.

Le responsable hiérarchique vérifie, lors d'entretiens périodiques, l'atteinte des objectifs qui sont fixés au salarié et s'assure que le fonctionnement et la qualité du service ne sont pas impactés par le télétravail.

8. AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL - RENOUVELLEMENT

L'organisation de l'activité en télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Cet avenant précise les modalités d'exécution du télétravail (c'est-à-dire la répartition des jours travaillés au sein de Framatome et du jour travaillé à domicile, les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit pouvoir être joint) et les conditions de retour à l'organisation antérieure de travail.

Il est conclu pour une durée d'un an renouvelable.

En cas de modification pérenne de la position du jour télétravaillé, un nouvel avenant sera proposé au salarié.

En cas de changement de fonction ou de poste de travail, la situation de télétravail sera réexaminée avec le nouveau responsable hiérarchique afin de s'assurer de la compatibilité de la nouvelle activité avec le télétravail.

Le renouvellement s'effectue dans les conditions suivantes : si aucune des parties ne se manifeste trois mois avant la date de fin de l'avenant, un avenant reprenant les conditions initiales sera proposé au salarié.

9. ÉQUIPEMENTS

L'équipement fourni au salarié répond aux standards définis par la DSI.

L'équipement est constitué essentiellement d'un ordinateur portable (dans l'hypothèse où le collaborateur n'en serait pas déjà équipé dans les locaux de l'entreprise) et de son alimentation.

Un câble de connexion VGA, un clavier et une souris peuvent être également fournis au salarié qui en fait la demande afin de pouvoir connecter l'ordinateur portable à un écran personnel, dans le but d'améliorer le confort de son poste de travail.

Le matériel fourni ainsi au télétravailleur reste l'entière propriété de Framatome.

4

99 ED AC

Le télétravailleur prend soin de l'équipement qui lui est confié, en assure la bonne conservation ainsi que des données qui y sont stockées et informe sans délai son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition.

10. FRAIS PRIS EN CHARGE

Framatome prend en charge :

- l'équipement informatique et sa configuration (logiciels, connexion VPN, ...),
- une quote-part de l'abonnement internet, téléphonie incluse (en moyenne 4/30ème de l'abonnement mensuel, sur justificatif) dans la limite d'un abonnement proposé habituellement par les opérateurs majeurs du marché,
- une éventuelle visite de conformité électrique par une entreprise spécialisée dans les conditions visées ci-avant.

11. CONFIDENTIALITÉ

Le télétravailleur doit respecter les standards d'utilisation du matériel informatique fixés par Framatome dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise (cf. Charte informatique annexée au Règlement intérieur).

Il doit par ailleurs préserver la confidentialité des données dont il dispose dans le cadre de son télétravail, éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils mis à sa disposition et respecter l'obligation de discrétion ou de confidentialité sur les procédés et les méthodes de réalisation et de commercialisation des produits et services de Framatome qui pourraient être portés à sa connaissance dans l'exercice de son activité.

Afin d'assurer la protection et la sécurité des données, une mallette à code, sélectionnée et validée l'officier de sécurité de l'établissement, pourra être fourni gratuitement au salarié qui le souhaite.

En tout état de cause, il est précisé que pour des raisons de sécurité, les activités classifiées "Confidentiel", "Secret" ou "Secret Défense" ainsi que les activités "C4 –Framatome Secret" et celles relevant du potentiel scientifique et technique de la nation, ne peuvent être réalisées au domicile du salarié.

Un rappel des règles de confidentialité est réalisé également dans le cadre de l'avenant au contrat de travail.

12. SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TÉLÉTRAVAILLEUR

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs et doivent être respectées par le responsable hiérarchique.

Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer ces politiques. Le non-respect des règles par le salarié peut entraîner l'arrêt du télétravail dans le cadre du processus de réversibilité.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou un accident, le salarié doit en informer son responsable hiérarchique et transmettre un justificatif dans un délai de 24 heures.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, un accident survenant durant la journée de télétravail, bénéficie de la présomption d'imputabilité. Ainsi, un accident survenu au domicile du télétravailleur pendant le jour de télétravail et dans la plage journalière de travail, sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail.

Par ailleurs, il est précisé que le télétravailleur est couvert au titre de la législation sur les accidents de travail dès lors qu'il se déplace pour se rendre dans les locaux de l'entreprise ou dans le cadre de tout autre déplacement qu'il est amené à faire dans le cadre de ses missions. Dans ce cas, le salarié doit informer son responsable hiérarchique dans le délai de 24 heures et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à la déclaration d'accident du travail.

13. EGALITE DE TRAITEMENT ET RESPECT DES DROITS ET AVANTAGES INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Le salarié en situation de télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, d'évaluation des résultats, d'accès à la formation professionnelle, de gestion de carrière, d'accès à l'information de l'entreprise, sont identiques à celles des collaborateurs en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Concernant les relations avec les représentants du personnel, le télétravailleur bénéficie de l'accès aux informations syndicales dans les mêmes conditions que les autres salariés. Il bénéficie des mêmes règles de participation et d'éligibilité aux élections professionnelles. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils.

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres collaborateurs de l'entreprise.

63

§ ED AC

ANNEXE 3 : Définitions légales du harcèlement

1. Harcèlement moral

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés, propos et comportements subis par un(e) salarié(e)³ ou toute personne⁴, ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Trois conditions pour qualifier le harcèlement moral

Au quotidien, il est essentiel de savoir identifier et évaluer les situations afin de les gérer et les accompagner efficacement.

Pour qu'une situation puisse être considérée comme du harcèlement moral, il est nécessaire que 3 conditions soient réunies simultanément.

1 - L'existence d'agissements

Il peut s'agir de propos, d'attitudes, d'écrits, de gestes, d'actes ou de décisions, de pratiques et de conduites.

2 - La répétition

La répétition suppose au moins deux faits⁵.

La période sur laquelle la répétition peut être évaluée peut être brève (quelques jours) ou plus longue (plusieurs années).

3 - Des conséquences nocives

Ces conséquences nocives se manifestent par une dégradation des conditions de travail du (de la) salarié(e) susceptible :

- de porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- d'altérer sa santé physique ou mentale
- de compromettre son avenir professionnel.

2. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel, contrairement au harcèlement moral, n'implique pas nécessairement une répétition des actes pour qualifier la situation. Ainsi, il existe deux définitions légales du harcèlement sexuel.

▪ 1ère définition du harcèlement sexuel (répétition)

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne⁶ [ou de faire subir à un(e) salarié(e)], de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste⁷ qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Désormais, les propos ou comportements à connotation sexiste qui provoquent les mêmes conséquences sont également considérés comme des actes de harcèlement sexuel dans le code pénal.

- L'existence d'agissements à connotation sexuelle

Il peut s'agir de propos, d'attitudes, d'écrits, de gestes à connotation sexuelle ou des propos grivois ou obscènes.

³ Art. L. 1152-1 du code du travail

⁴ Art. 222-33-2 du code pénal

⁵ Depuis août 2018, le harcèlement peut être effectué par plusieurs personnes qui, de façon concertée ou non, ont chacune commis un fait unique, ce qui constitue donc une répétition.

⁶ Article 222-33 du code pénal

⁷ Article L. 1153-1 du code du travail ne vise qu'un(e) salarié(e)

- **La répétition**

La répétition suppose au moins deux faits⁸.

La période sur laquelle la répétition est évaluée peut-être brève (quelques jours) ou plus longue (plusieurs années).

- **Des conséquences nocives**

Des conséquences nocives pour la(le) salarié(e) s'entendent comme :

- une atteinte à sa dignité en raison du caractère dégradant ou humiliant des propos ou comportements
- une situation intimidante, hostile, offensante à son encontre.

▪ **2^{ème} définition du harcèlement sexuel (acte isolé)**

Est assimilé à du harcèlement sexuel « le fait même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers »

Il est nécessaire que 2 conditions soient réunies.

1 - L'usage de pression grave/forme de chantage

La pression grave recouvre en pratique des hypothèses variées dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie (chantage) :

- soit d'un avantage (obtention d'un emploi, augmentation, renouvellement d'un CDD, transformation d'une alternance en CDI, etc.)
- soit de l'assurance qu'elle évitera un licenciement, une mutation, etc.

La gravité de la situation s'évalue également au regard de la capacité de l'auteur à imposer des pressions (lien de subordination, différence d'âge, vulnérabilité économique, etc.)⁹.

2- En vue d'obtenir un acte de nature sexuelle

Il s'agit d'un agissement ayant "pour but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle".

Sans nécessité de caractériser une répétition.

L'unicité de l'acte du fait de la pression grave suffit à caractériser le harcèlement sexuel.

⁸ Depuis la loi du 3 août 2018, le harcèlement sexuel peut être effectué par plusieurs personnes qui, de façon concertée ou non, ont chacun commis un fait unique, ce qui constitue donc une répétition.

⁹ Depuis la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

ANNEXE 4 : Processus de traitement des alertes et réclamations

Le processus de traitement des alertes et réclamations est un processus :

- complémentaire aux voies de recours existantes que sont : la hiérarchie, la fonction RH, les représentants du personnel, le référent éthique et conformité ou la voie judiciaire,
- interne à Framatome. Ce dispositif n'est en aucun cas une enquête pénale aboutissant à un jugement,
- centralisé auprès de la D3SEP,
- autorisé par la CNIL.

Framatome précise que les mesures de sécurité sont prises afin de préserver la sécurité des données personnelles et, notamment, empêcher que des tiers non autorisés y aient accès. Les personnes identifiées dans le cadre de ce dispositif d'alerte et de réclamation bénéficient d'un droit d'accès et de rectification, voire de suppression auprès de la D3SEP.

Les réclamations ou alertes seront recueillies et traitées selon les modalités suivantes :

- Le salarié CDI, CDD ou collaborateur extérieur (intérimaire, prestataire) qui s'estime victime ou qui est témoin de faits de discrimination ou de « harcèlement discriminatoire » peut adresser à la D3SEP un courriel à l'adresse électronique générique spécifiquement créée à cet effet : diversité-discrime@framatome.com ;
 - Dans le cadre de la politique éthique et conformité, tout salarié (CDI, CDD), tout collaborateur extérieur (intérimaire, prestataire) ou candidat à un emploi, peut utiliser le dispositif d'alerte internet prévu à cet effet ;
 - Le Directeur/trice Santé/Prévention des RPS/Handicap est destinataire des informations communiquées ;
 - Les faits susceptibles d'être recueillis sont limités aux alertes et réclamations relatives à la discrimination et aux « comportements ou d'agissements discriminatoires », cette notion étant entendue au sens de l'article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.
 - L'auteur d'une alerte ou d'une réclamation précise son identité (nom, prénom), son adresse mail le cas échéant et les faits. Il doit nécessairement s'identifier. Son identité est traitée de manière confidentielle.
 - Si l'auteur utilise le dispositif en qualité de témoin, il devra en informer préalablement la personne victime supposée de discrimination et s'être assuré qu'elle n'est pas opposée à une telle démarche.
 - La personne éventuellement mise en cause sera informée dès l'enregistrement des données la concernant, elle est également informée des faits qui lui sont reprochés ainsi que des modalités d'exercice de ses droits d'accès et de rectification. Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires, notamment pour prévenir la destruction de preuves relatives à l'alerte, l'information de cette personne intervient après l'adoption de ces mesures.
 - L'alerte ou la réclamation est instruite par la D3SEP dans les meilleurs délais et la conservation des données à caractère personnel sera effectuée conformément aux règles en vigueur.
 - Après vérification des faits allégués et instruction du dossier, la D3SEP informe l'émetteur de l'alerte des suites données à l'alerte ou la réclamation.
- Les données personnelles sont conservées selon les conditions et délais prévus par la CNIL.

ANNEXE 5 : Méthode d'analyse de l'impact humain en cas d'évolution d'organisation

Lorsque le CSE/CSEC est informé et consulté, en cas d'aménagements importants modifiant les conditions de travail, le projet présenté prévoit une analyse des impacts humains du changement, notamment sous l'angle des éventuels risques psychosociaux, complétée par des mesures d'accompagnement adaptées.

La méthode suivante est retenue :

- Evaluation pluridisciplinaire, réalisée avec le médecin du travail, le responsable hiérarchique porteur du projet, le responsable RH concerné, et en fonction du besoin l'ingénieur sécurité. Le rapporteur de la CSSCT peut participer à l'évaluation - par le biais de la grille jointe (grille jointe à titre informatif et pouvant faire l'objet d'évolutions indépendamment du présent accord) ;
- Le document validé, avec l'avis du médecin du travail et le plan d'action associé, est joint à la documentation d'information du CSE, en vue de sa consultation ;
- Présentation du projet au CSE ;
- Réponse aux questions du CSE relatives à l'impact humain et éventuel amendement du plan d'action ;
- Avis du CSE ;
- 6 mois après la mise en place de la nouvelle organisation possibilité d'établir un REX ;
- A cette occasion une nouvelle analyse pluridisciplinaire de l'impact humain est réalisée par le biais de la même grille (on peut y associer dans ce cadre le CSE) ;
- Un examen de la réalisation du plan d'action est fait ;
- Présentation par la Direction des éventuels aménagements du projet mis en œuvre.