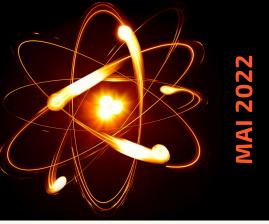
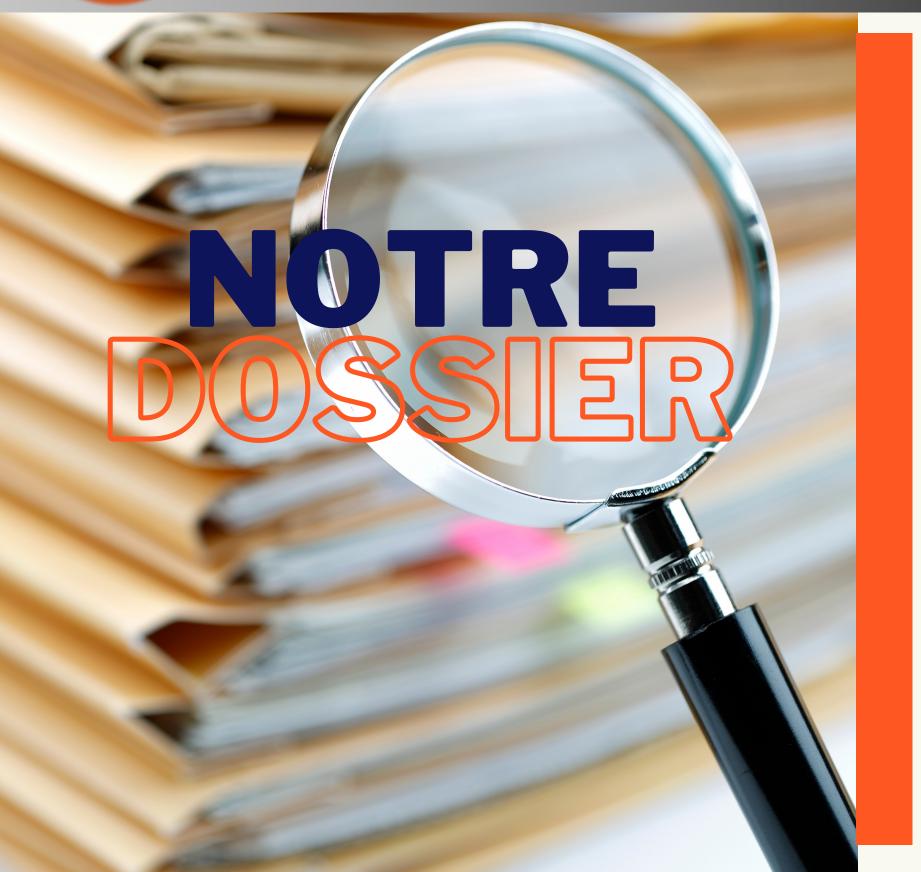


Courbevoie - Jeumont - Lyon - Rugles - Romans-sur-Isère - Chalon/Sully - Ugine - Grenoble Maubeuge - Montreuil-Juigné - Le Creusot - Saint-Marcel - Paimboeuf - Jarrie - Montbard





C2NV = N T!2N COLLECTIVE NAT!2NALE

La nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie a été signée majoritairement le 7 février 2022.

L'ambition : créer le modèle social de l'industrie de demain pour répondre aux nouvelles attentes des entreprises et des salariés.

Concrètement, comment va-t-elle se décliner pour les salariés de Framatome?

Au travers de ce dossier, la CFDT vous éclaire sur les étapes à venir...





CONTEXTE

76

c'est le nombre de conventions collectives territoriales qui vont fusionner en une seule et unique convention collective nationale pour tous les salariés de la métallurgie

- L'entrée en vigueur de la nouvelle Convention Collective s'effectuera au 1er janvier 2024, ce qui laisse 2 ans de transition à **Framatome** pour en préparer sa mise en œuvre.
- La protection sociale entrera en vigueur par anticipation le 1er janvier 2023. A ce titre, deux réunions de la commission Frais de santé/Prévoyance sont prévues le 29 avril et le 13 mai ; afin d'échanger autour du nouveau dispositif de la protection sociale complémentaire.
- Au travers de cette négociation, un important travail d'harmonisation, de simplification et de modernisation a permis d'aboutir à une convention collective unique pour toutes les catégories de personnel et sur tout le territoire.
- L'un des changements majeurs concerne la mise en œuvre d'un système de classification basé sur la description et la cotation des emplois. Une fois négocié au périmètre **Framatome**, il se substituera en 2024 aux actuelles classifications individuelles.



années de négociation ont été nécessaires pour traiter les 9 grands thèmes de la nouvelle convention collective

La description et la cotation des emplois Framatome























Avec la négociation et la signature par la CFDT d'un accord de méthode Framatome en vue de l'application du système de classification de la métallurgie, nous entrons dans le vif du sujet.

Mais la classification... qu'est-ce que c'est et à quoi sert-elle ?

La classification des emplois est un système commun à tous les établissements **Framatome** qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres.

Important, elle classe les emplois, et non les salariés!

Cette classification s'appuie sur la fiche descriptive de chaque emploi qui détaille le contenu de l'emploi réellement tenu. Pour coter et classer les emplois, une méthode et des outils ont été définis de manière paritaire.



Quels sont les atouts de ce nouveau système de classification?



ATTRACTIVITÉ

Une meilleure lisibilité des possibilités de parcours et des progressions professionnelles des salariés au sein de **Framatome**.



SIMPLICITÉ

Une méthodologie faite d'outils et d'étapes qui facilite la démarche globale de classification, et une lecture facile du classement et des niveaux de salaires minimaux conventionnels.



ÉQUITÉ

Un classement de l'emploi et non du salarié : tous les salariés qui occupent un même emploi ont le même classement.



TRANSPARENCE

Un système dont les règles de fonctionnement sont claires et connues de tous ; la consultation du salarié sur la fiche descriptive de l'emploi occupé, la communication au salarié du classement de son emploi et, à sa demande, de la cotation pour chaque critère, un outil compréhensible et accessible à tous.



ROBUSTESSE

La fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel et/ou d'une évolution significative de son emploi.

Quelles sont les étapes du processus de classification?





Recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail.





Formaliser les contenus réels de travail au travers des activités significatives, dans le cadre des rubriques du support.





Communiquer les descriptifs d'emplois aux salariés concernés pour consultation et amendements si besoin.



COTER

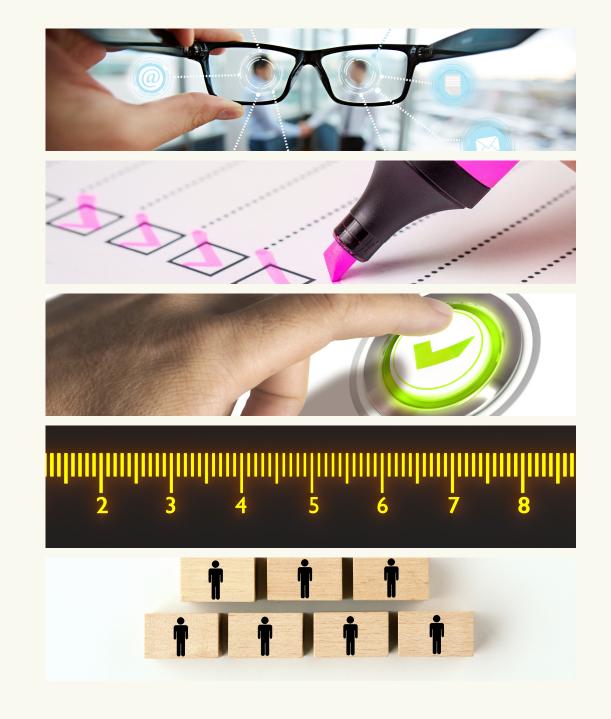


Évaluer les emplois avec chacun des 6 critères* du référentiel d'analyse et avec l'aide des guide et glossaire paritaires.





Affecter chaque emploi à sa classe (18 classes, de 1 à 18) puis à son groupe (9 groupes, de A à I).



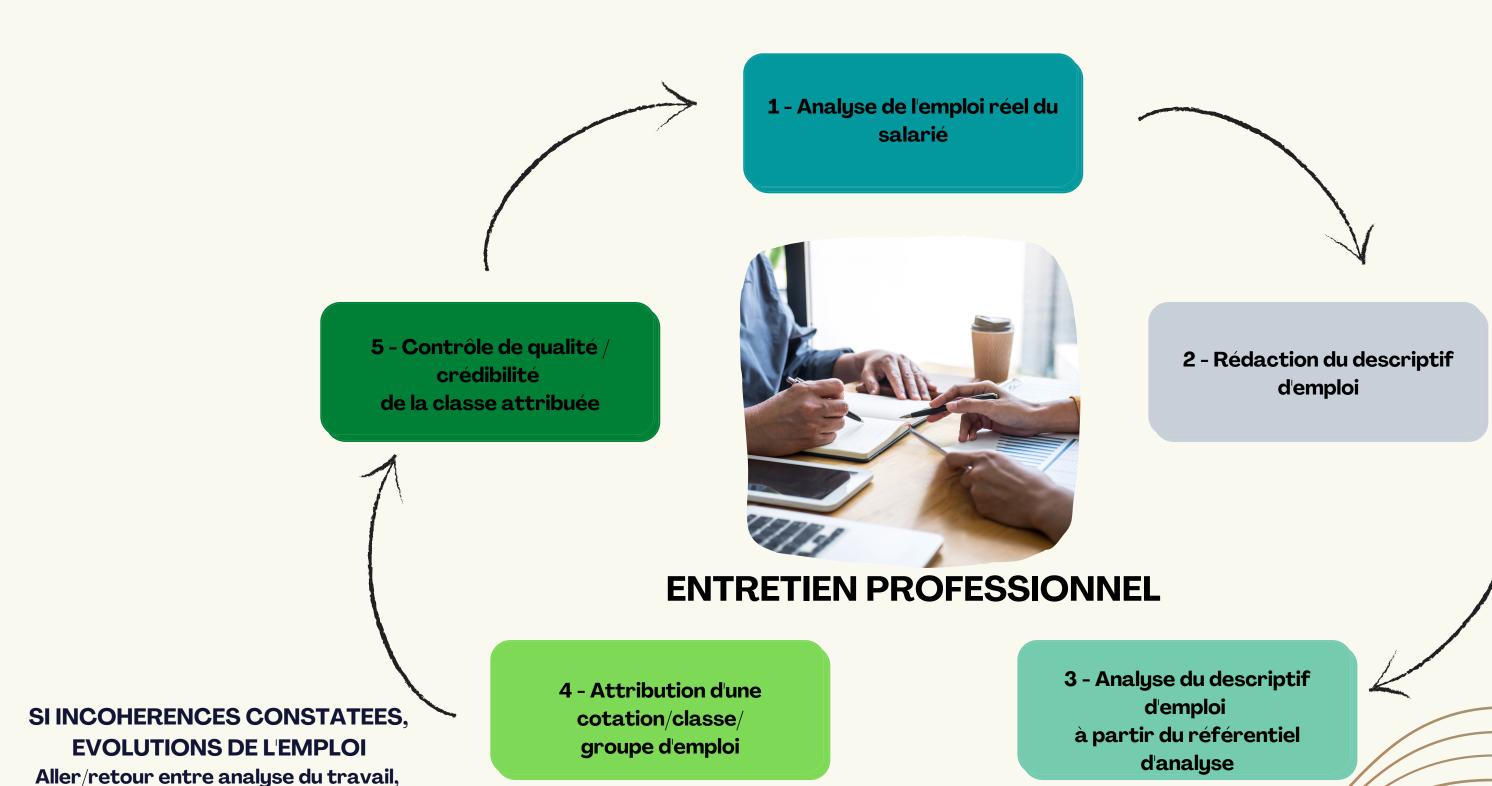


* 6 critères classants : complexité de l'activité / connaissances / autonomie / contribution / encadrement-coopération / communication



Quelles sont les étapes du processus de classification?

descriptif emploi cotation



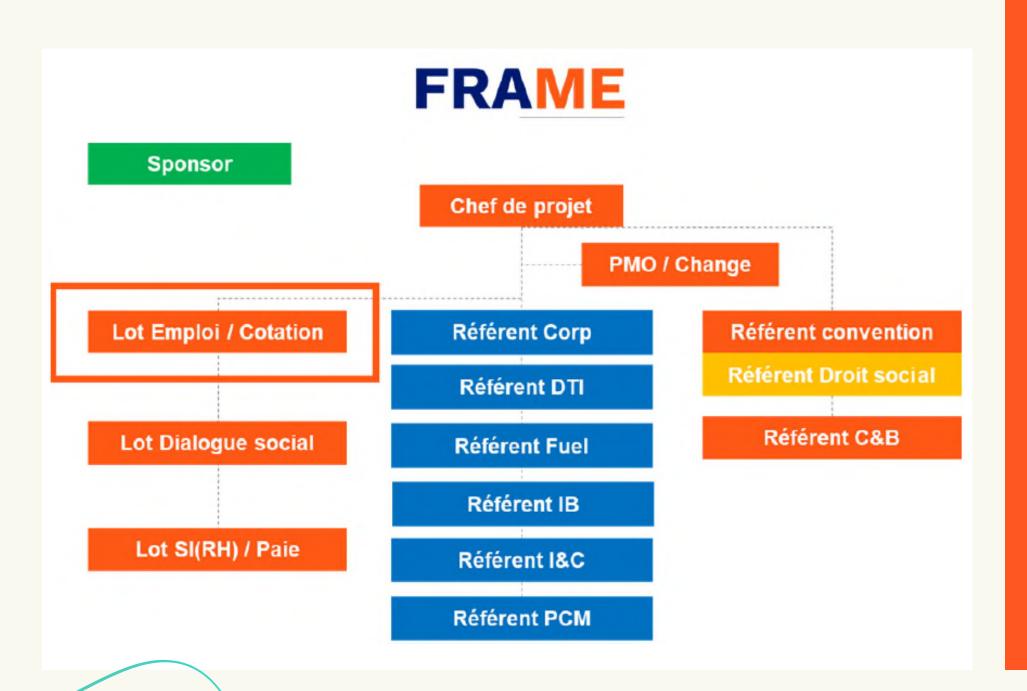
1,5 millions

c'est le nombre de salariés de la métallurgie concerné directement par cette nouvelle convention



Au regard de l'importance et de la dimension de cette évolution pour l'ensemble de l'entreprise, Framatome se dote d'une organisation projet dédiée et de ressources et moyens renforcés sur 2 ans, le projet FRAME!

- Le projet est divisé en 3 lots majeurs, dont le lot Emploi / Cotation qui adresse le chantier Classifications.
- Il est piloté en transverse, avec la contribution de chaque BU/Filière métier/entités, pour tenir compte des réalités et spécificités locales.
- Il est doté d'une gouvernance propre et reporte trimestriellement à l'EXCO.
- Il repose sur une conduite du changement spécifique et sur un dialogue social renforcé, au travers le souhait de négocier un accord de méthode **Framatome** SAS en appui du projet.

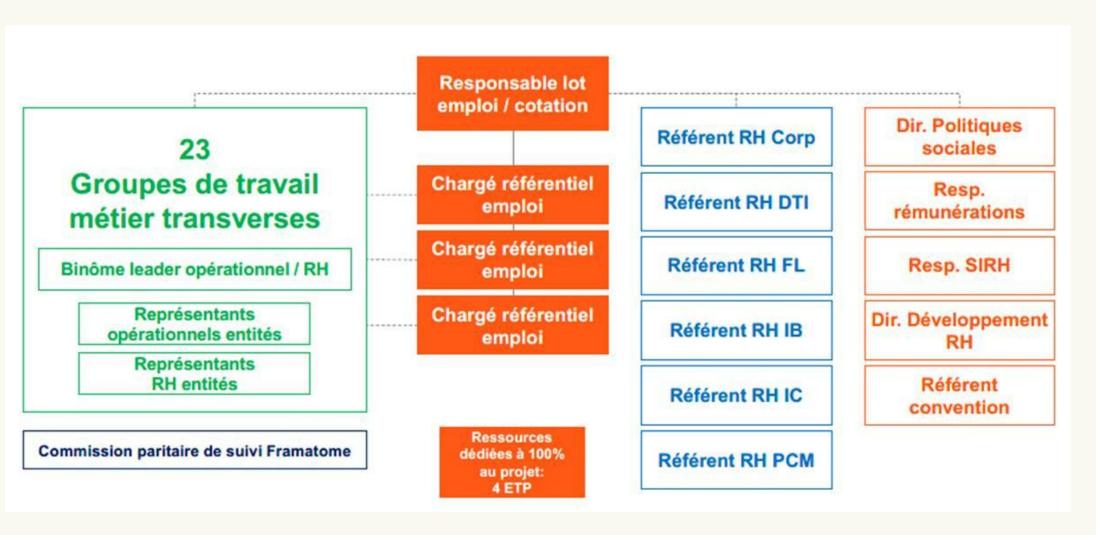




Déploiement du projet FRAME

Moyens du projet

- ➤ 23 groupes de travail "Métiers" transverses (managers / RH / panel de salariés) pour mener, harmoniser, valider les travaux de cartographie, de description et de cotation des emplois **Framatome**,
- 1 équipe dédiée transverse, en support à ces groupes de travail,
- > 1 planning de déploiement sur 12 mois,
- 1 méthodologie commune de travail, identique à tous les groupes de travail,



- > 1 fiche standard de description des emplois **Framatome**, basée sur les pré-requis de la nouvelle convention collective :
 - La grille paritaire de branche de classement des emplois,
 - · Les outils supports paritaires : référentiel d'analyse, glossaire,
 - L'outil Parcours de Carrière, pour mettre en visibilité les emplois repères et descriptifs d'emplois associés.

Ambition

- > 100 % des emplois décrits et cotés avant le 30 juin 2023 (conformément à l'accord GEPP en vigueur au 21/12/2021),
- Communication individuelle et collective des descriptifs et classement d'emploi au 3ème trimestre 2023,
- Possibilité de demander des explications du classement de son emploi de rattachement dans un délai d'un mois suivant sa notification,
- Classement d'emploi et libellé d'emploi porté au bulletin de paie de janvier 2024.

Pour chaque famille métiers **Framatome**, une même méthodologie est appliquée :



Commission paritaire de suivi



La fiche emploi repère standard

Un standard Framatome, reprenant les exigences de la nouvelle convention collective

Double objectif:

- · Comprendre les attendus et finalités de l'emploi,
- Objectiver et faciliter l'exercice de cotation de l'emploi.



Intitulé emploi (F/H)

Ma mission

Au sein de Framatome, MISSION PRINCIPALE

Mes responsabilités

AUTONOMIE VISEE

Mes interfaces

INFLUENCE DE L'EMPLOI

INTERFACES INTERNES

INTERFACES EXTERNES

Mes activités

PLURI-METIERS / COMPETENCE COMPLEMENTAIRE

COMPLEXITE

DEGRE DE CONNAISSANCE

Mon évolution

Les pré-requis

- Formation FORMATION

- Environnement nucléaire





Vers un emploi d'une autre famille métier

Ces évolutions peuvent être soutenues par des parcours de formations et de montée en compétences

Une trame semi-guidée :

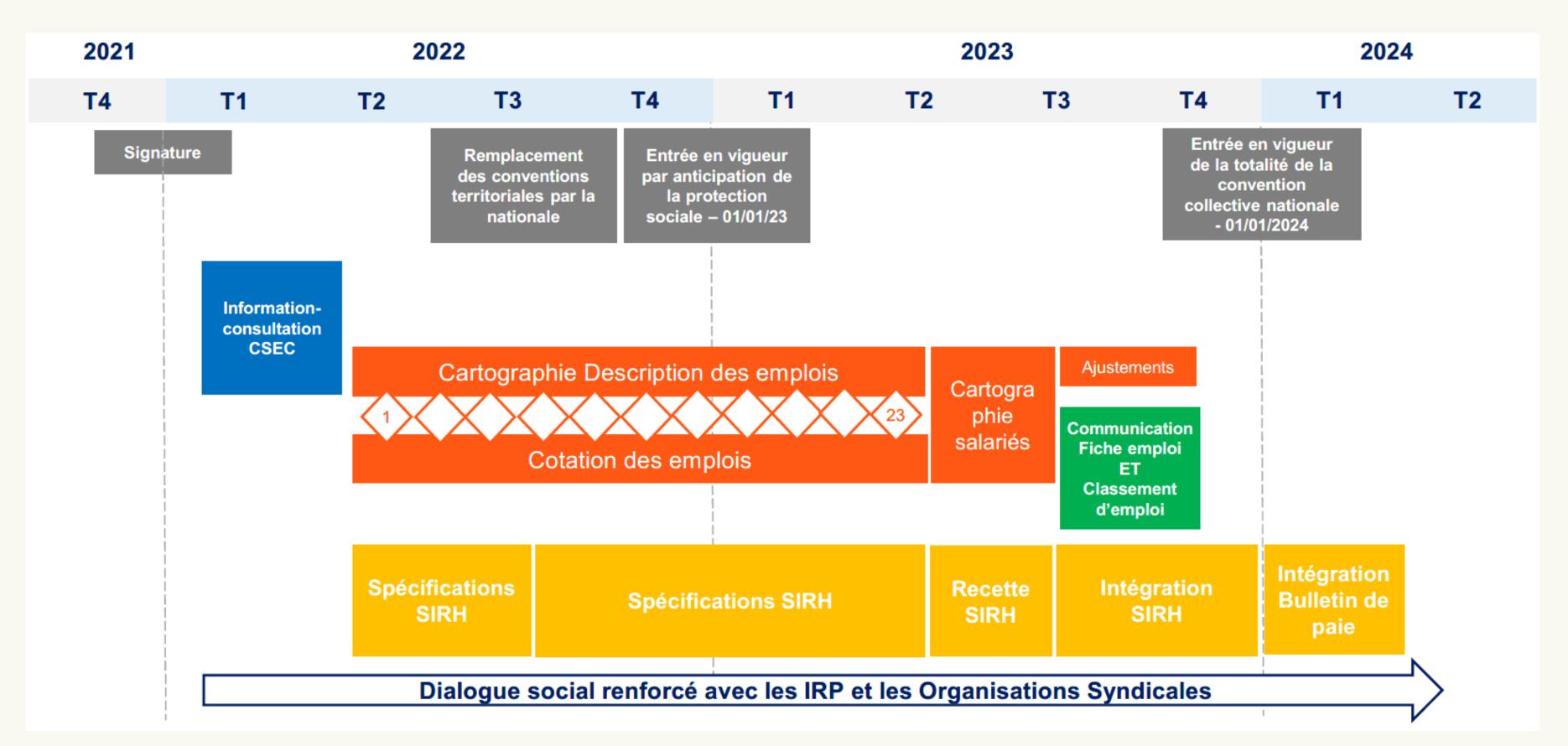
- · Champs libres pour décrire les activités au plus près de la réalité,
- Champs guidés pour garantir la cohérence, spécifier, au moyen des travaux paritaires de branche (lexique, définitions, ...).

Articulation:

- Intitulé emploi : famille métier de rattachement / emploi repère,
- Objectif de l'emploi (mission principale),
- Place dans l'organisation (interfaces, communication mise en oeuvre, étendue de l'influence),
- Responsabilités (contribution, leadership, autonomie),
- Activités significatives (activités, complexité, degré de connaissance),
- Environnement de l'emploi (formation/expérience, anglais/digital, conditions de travail),
- Passerelles emploi (dans le même métier / vers d'autres métiers).



Planning Framatome





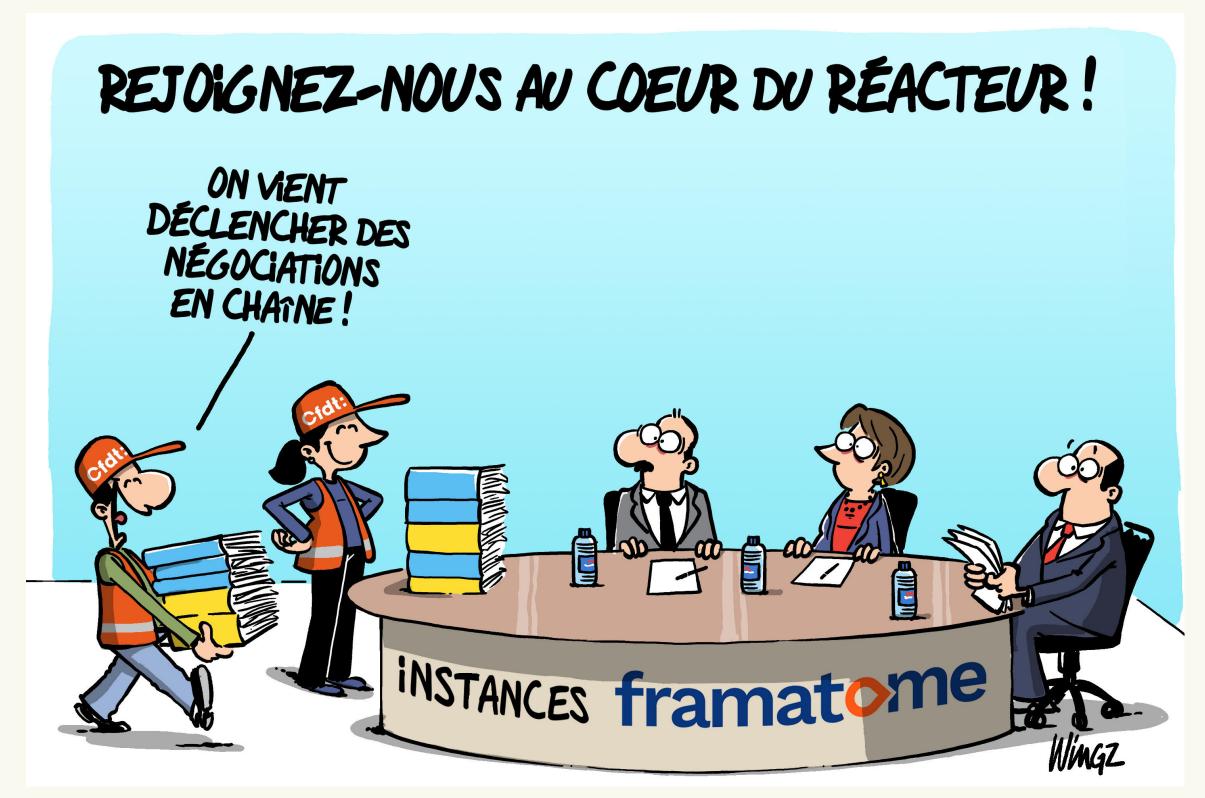
Comment fonctionne le nouveau système de classification de la métallurgie?

La cotation d'un emploi s'établit grâce à une méthode et des outils définis de manière paritaire avec l'ensemble des partenaires sociaux de la Branche, à partir de l'organigramme de l'entreprise et de la fiche descriptive d'emploi.

Les outils paritaires sont les suivants :

- Le référentiel d'analyse,
- La grille de classement des emplois,
- Le glossaire.

Une fois la cartographie des emplois, la rédaction des descriptifs d'emplois et la relecture par le panel de salariés effectuées au périmètre de **Framatome**, les négociations sur les classements et les cotations pourront débuter.





Un référentiel d'analyse paritaire unique

- de l'ouvrier au cadre -





Les 10 différents degrés

Chacun des Six critères classants est composé de dix degrés d'exigence. faut degré affecter un d'exigence pour critère. Le chaque degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution ďun nombre de points égal degré au correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10.

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/ projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation <i>jent ité</i> économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/ modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les en jeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des <i>orientations</i> et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous- ensemble de l'organisation/ entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/ moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous- ensemble de l'organisation/ entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous- ensemble de ressources/ moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/ du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimi ser des <i>méthod</i> es et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes / outils répertoriés, réalisation de d'agnostics destinés à anticiper / résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiallement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/ supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d' <i>activités</i> diversifiées, apprécitation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de <i>modes</i> <i>opératoires répertoriés</i> à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrâle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d' <i>activités</i> similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de <i>modes opératoires répertoriés</i>	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiel lement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l' <i>équipe de travail</i>	Appui technique / organisationnel individuel	L'emploi nécessite l' <i>ajustement des réponses</i> en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des <i>salutions identifiées</i> sous <i>contrôle fréquent</i>	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/ connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, di alogue et reformulation avec des interlocuteurs de l' <i>environnement immédiat</i>
Degré l	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous cantrâle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses <i>activités</i>	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

Les 6 critères classants

L'emploi est analysé au regard des six critères du référentiel d'analyse. Ces critères sont indépendants et ont tous le même poids, aucune pondération ne vient donner plus d'importance à l'un ou à l'autre.

23

Exemple de cotation : un emploi coté comme suit : Complexité de l'activité : degré 4 / Connaissances :

degré 4 / Autonomie : degré 5 / Contribution : degré 3 / Encadrement-coopération : degré 4 /

Communication: degré 3; sera donc coté globalement (addition): 23 (4+4+5+3+4+3)



De la cotation ... au classement

LA COTATION

La cotation résulte de l'addition des degrés retenus pour chacun des 6 critères. Le total obtenu est toujours compris entre 6 et 60.

LE CLASSEMENT

Grâce à la grille de classement, le total obtenu (dans l'exemple précédent 23) permet de déterminer la classe d'emploi et le groupe d'emplois associés à cette cotation. Ces informations doivent être communiquées au salarié. Un salaire minimum conventionnel est associé à chaque classe d'emploi.

Dans notre exemple, la cotation obtenue est de 23, l'emploi est donc classé **C-6**



Ce classement va donc remplacer au 1er janvier 2024, les coefficients que nous connaissions jusqu'à présent : 215, 240, 305, etc pour les ouvriers et les techniciens, et positions P1, P2, P3, etc pour les ingénieurs et cadres.

Il n'existe pas de transposition entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois	
58 à 60	18	I	
55 à 57	17		
52 à 54	16	н	
49 à 51	15		
46 à 48	14	G	
43 à 45	13		
40 à 42	12	F	
37 à 39	11		
34 à 36	10	E	
31 à 33	9		
28 à 30	8	D	
25 à 27	7		
22 à 24	6	С	
19 à 21	5		
16 à 18	4	В	
13 à 15	3		
10 à 12	2	Α	
6 à 9	1		

Seuil

adre/non

-cadre

Bac+2

exigé





Ma rémunération baissera lors du passage à la nouvelle classification ?

FAUX

La rémunération actuelle est garantie au passage dans le nouveau système!

Si je suis affecté à un emploi coté au moins F11 alors que je suis technicien, devrais-je passer cadre ?

Les conditions d'accompagnement et les modalités de temps de travail n'ont pas encore été négociées au périmètre Framatome, la CFDT reviendra vers vous...

CONVENTION COLLECTIVE

Si le contenu de mon emploi diminue, mon coefficient et ma rémunération baisseront ?

FAUX

L'employeur ne pourra pas, tout comme aujourd'hui, modifier le coefficient du salarié sans son accord, pas plus que la rémunération! Mon coefficient est lié à l'emploi que j'occupe et ne tient pas compte de la réalisation de mon travail ?

VRA

Comme c'est déjà le cas depuis l'accord de classification de 1975, c'est bien l'emploi réel qui est coté, il définit la classification du poste. Le coefficient n'est pas afférent à la personne qui tient l'emploi.

En cas de mobilité interne, je pourrais évoluer vers un emploi coté inférieur à celui que j'occupe actuellement ?

> C'est bien l'emploi qui est coté et pas le salarié occupant l'emploi. Un changement culturel devra donc être opéré, une garantie de non perte de rémunération est assurée.



CONVENTION COLLECTIVE



Les seuils d'accueil en fonction du diplôme n'existent plus dans le nouveau système de classification?

Les seuils d'accueil en vigueur aujourd'hui n'existeront plus. Pour autant, le diplôme et l'expérience professionnelle sont bien pris en compte dans le critère "connaissances" du système de cotation.



- Il est rappelé que seule l'analyse de l'emploi tenu permet l'affectation du degré d'exigence pertinent.
- · Néanmoins, à titre purement indicatif et uniquement pour le critère « connaissances », un tableau de correspondance permet de rapprocher un niveau de certification requis par l'emploi à un degré d'exigence

Niveau du cadre européen des certifications par la recommandation du Conseil du 22 mai 2017	Niveau de diplômes prévu par la nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation (abrogé 1° janvier 2019)	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	I – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	I – Grade de Master	7 ou plus
6	II – Grade de Licence	6
5	III (BTS, DUT)	5 ou 6
4	IV (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique)	4
3	V (CAP, BEP)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1



plus amples informations également disponibles sur https://cfdt-fgmm.fr



N'HÉSITEZ PAS A
NOUS CONTACTER
POUR PLUS
D'INFORMATIONS



L'équipe CFDT Framatome

1^{ER} SYNDICAT

au sein de framatome

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS!

Contact:



06.40.84.99.06



cfdtframatome.fr



*CFDT FRAMATOME



<u>cfdtframatome@gmail.com</u>