



# La CFDT obtient de nouveaux droits...



## Revendiquer, Négocier et Obtenir...

En lien avec l'application de la Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (NCCNM), des négociations au périmètre **Framatome** se sont tenues depuis plusieurs mois. A partir du 1er janvier 2024, de nouveaux droits entreront en application sur le thème suivant :



## Parcours Professionnels

La CFDT vous présente les avancées obtenues !

Convention collective nationale de la métallurgie

## Parcours Pro, un nouvel accord est né !

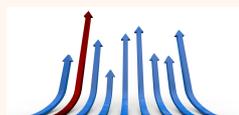
Ce nouvel accord constitue un point d'équilibre avec les accords Forfait-jours et Ancienneté. Il participe à une vision long terme en matière de maintien et du développement des compétences au sein de **Framatome** et de toute la filière nucléaire et industrielle française.

Cet accord reprend de nombreux points notamment le rôle et responsabilité des managers, des salariés et des responsables RH, les outils visant à favoriser les parcours pro avec l'entretien de développement et de performance, le bilan à 6 ans, le bilan de compétences, la validation des acquis et de l'expérience ainsi que le CPF de transition. Retour sur les avancées les plus impactantes :

Au 1er Janvier 2024

### Rampe de lancement :

L'article 139 de la NCCNM prévoit des dispositions spécifiques pour les cadres « débutants » des classes emplois F11 et F12 avec une rampe de lancement sur 6 ans. L'accord améliore cette disposition avec une valorisation plus rapide, 4 ans, dont voici les salaires minimums :



	Ancienneté* < 2 ans ou âge < 25 ans	Ancienneté* 2 à 4 ans et âge < 30 ans	Ancienneté* > 4 ans ou âge > 30 ans Application SMH*
F11	38 493 €	41 572 €	45 370 €
F12	40 541 €	43 784 €	47 710 €



### Evolution Pro au sein d'un même emploi :

Afin de renforcer les dispositifs de reconnaissance une notion de « galons compétence » est introduite pour les classifications de A à E afin de :

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

Après sa prise de poste et acquisition des compétences initiales, ce dispositif détermine 2 galons de reconnaissance individuelle à l'intérieur d'un emploi :

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

### Les 5 critères du référentiel « galon compétences »

- Acquérir les connaissances et compétences
- Connaître et mettre en œuvre les process et standards
- Piloter son activité
- Prendre une décision
- Progresser et faire grandir

Le comportement individuel est également pris en compte

Cette reconnaissance sera accompagnée d'une mesure salariale individuelle déterminée en fonction de la politique salariale et du positionnement salarial du salarié, dans le cadre des augmentations individuelles convenues lors de la NAO.





## Revendiquer, Négocier et Obtenir...

En lien avec l'application de la Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (NCCNM), des négociations au périmètre Framatome se sont tenues depuis plusieurs mois. A partir du 1er janvier 2024, de nouveaux droits entreront en application sur le thème suivant :



## Parcours Professionnels

La CFDT vous présente les avancées obtenues !

Convention collective nationale de la métallurgie

## Parcours Pro, un nouvel accord est né !

### Evolution Pro entre les niveaux d'un emploi :

Sur certains emplois, le référentiel introduit une notion de niveaux, l'objectif est de jalonner des évolutions entre des emplois de même intitulé (soudeur niv. 1, soudeur niv. 2...). Ce mécanisme vise à :

- Reconnaître des évolutions pour des emplois requérant le développement de compétences spécifiques dans le temps.
- Donner de la visibilité aux salariés sur les progressions possibles durant sa carrière

Le manager doit aborder ce point lors de chaque entretien annuel. A l'occasion d'un changement de niveau au sein d'un métier, cette évolution sera accompagnée d'une augmentation salariale individuelle spécifique déterminée en fonction de la politique salariale et du positionnement salarial du salarié.

Au 1er Janvier 2024

### Evolution Pro entre les métiers :

Si le changement de métier nécessite le positionnement sur un emploi dont le classement est inférieur à celui de l'emploi occupé dans le métier d'origine, en pratique :

#### • Changements d'emplois au sein des groupes d'emplois A à E :

➔ Garantie de la prime d'ancienneté au niveau du montant perçu au moment du changement d'emploi.

➔ Cette garantie sera supprimée dès lors que le salarié passera sur une classe d'emploi supérieure.

#### • S'inscrire dans une démarche de passage cadre :

J'ai démarré une réflexion avec mon manager sur un éventuel passage « cadre »

J'évolue au sein de mon entité dans le cadre d'un projet partagé avec mon management.

Je candidate et suis retenu(e) à un emploi dont le classement est supérieur ou égal à F-11.

Vous suivez le processus passage « cadre » de l'entité d'accueil, selon les standards Framatome applicables.

➔ Passage au forfait-jours

#### • Pour des changements d'emplois classés «cadre» vers «non-cadre» :

➔ Rémunération : la prime d'ancienneté vient se déduire du salaire de base dans le cadre du maintien de rémunération global.

➔ Temps de travail : changement d'organisation du temps de travail en fonction du régime applicable au sein de l'établissement.

Un avenant au contrat de travail est formalisé.

➔ Augmentation salariale présentée avant le changement d'emploi.

➔ Intégration dans le salaire de base (au plus favorable) de la moyenne des heures supplémentaires des 3 dernières années ou de la dernière année.

➔ Intégration dans le salaire de base de la prime d'ancienneté.

Cet accord est une avancée majeure garantissant à long terme des perspectives de carrière au sein de Framatome. Pour plus de précisions consulter l'accord via le lien suivant : <https://www.cfdtframatom.fr/accords-centraux/>

La CFDT Framatome est signataire de cet accord.

