

NÉGOCIATION GESTION PROSPECTIVE DES EMPLOIS, COMPÉTENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

LA CFDT ENGAGE SA SIGNATURE !

Accord GEPP 2026-2030

Entré en vigueur le 1er juin 2026, l'accord GEPP fixe les orientations en matière d'emploi, de compétences, de recrutement, de formation et de transmission des savoirs pour les quatre prochaines années.

ON VOUS DIT TOUT !



L'accord s'articule autour de 4 axes et 22 engagements



Anticiper et agir pour sécuriser les compétences et les activités



Recruter et intégrer pour préparer le futur



Transmettre les savoirs pour devenir une organisation apprenante



Accompagner l'évolution des salariés tout au long de leur vie professionnelle



Ces engagements constituent des avancées concrètes obtenues grâce à vos élus CFDT dans le cadre de la négociation.

Leur mise en œuvre effective devra désormais faire l'objet d'un suivi attentif afin qu'ils se traduisent par des résultats tangibles pour l'ensemble des salariés.



Ce que la Direction s'engage à mettre en œuvre

Compétences et anticipation

- ✓ Déployer des outils de cartographie des compétences sur les métiers critiques.
- ✓ Mettre en œuvre et suivre chaque année des plans d'actions pour sécuriser les compétences critiques.
- ✓ Donner davantage de visibilité aux salariés sur les référentiels métiers et compétences.
- ✓ Maintenir les dispositifs de dialogue avec les entreprises sous-traitantes sur les besoins futurs en compétences.
- ✓ Analyser les impacts de l'intelligence artificielle et des évolutions technologiques sur les métiers et l'emploi.

Recrutement et intégration

- ✓ Réaliser le plan annuel de recrutements défini par l'entreprise.
- ✓ Poursuivre le développement des relations écoles et de l'attractivité de Framatome.
- ✓ Embaucher au moins 40% des alternants sortants sur les métiers techniques.
- ✓ Recruter au moins 40% des jeunes diplômés parmi les anciens alternants et stagiaires.
- ✓ Garantir un processus de pré-intégration commun à tous les établissements.
- ✓ Réaliser 100% des entretiens de fin de période d'essai.

Transmission des savoirs

- ✓ Maintenir et financer durablement le programme de gestion des connaissances (Knowledge Management).
- ✓ Accompagner et former les acteurs de la transmission des savoirs.
- ✓ Dédier un budget spécifique à la formation des Passeurs de savoirs.
- ✓ Former l'ensemble des tuteurs alternance et stage, des formateurs occasionnels, des formateurs au poste de travail.
- ✓ Généraliser les carnets de compagnonnage ou dispositifs équivalents sur les métiers techniques clés.
- ✓ Formateur au poste de travail : une prime d'un montant unique de 40 euros bruts mensuels est attribuée quand une action de formation est faite. Et 80 euros si le formateur est certifié.
- ✓ Consacrer un budget dédié de 2,5% de la masse salariale aux formations métier et développement.
- ✓ Renforcer l'information des salariés sur les dispositifs de développement professionnel.
- ✓ Co-financer les formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes mobilisant le CPF dans le cadre d'un projet validé.

Parcours professionnels et mobilités

- ✓ Adapter les entretiens professionnels aux nouvelles dispositions légales concernant les parcours de carrière.
- ✓ Finaliser et déployer le projet MyCareer@Framatome pour améliorer la visibilité sur les parcours et les mobilités internes.
- ✓ Ouvrir dès 2026 une négociation sur l'emploi des salariés expérimentés et les fins de carrière.

L'accord final a été signé par la **CFDT**, il rentre en application au 1er juin 2026 et pour 4 ans.
N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants **CFDT** pour avoir le texte complet.