

**S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS !**



La Cfdt, soucieuse de vous tenir informé, décrypte les différents accords applicables au sein de notre Société. Retrouvez dans cette fiche les principaux éléments à connaître concernant :

# ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Applicable au sein de Framatome, depuis le 01 janvier 2024

## CONCILIATION VIE PRO/ VIE PERSO

➔ **Le temps partiel annualisé "vacances scolaires"** est un dispositif de temps partiel 90% sous forme de périodes non travaillées sur une partie des vacances scolaires au cours de l'année civile.

**Destiné aux salariés ayant des enfants scolarisés jusqu'au collège.**

- 25 jours :  
 Vacances d'hiver : 5 jours ouvrés consécutifs  
 Vacances de printemps : 5 jours ouvrés consécutifs  
 Vacances d'été (jusqu'à la rentrée scolaire incluse) : 6 jours ouvrés consécutifs  
 Vacances de Toussaint : 5 jours ouvrés consécutifs  
 Vacances de Noël : 4 jours ouvrés consécutifs

➤ La demande doit être faite auprès de son responsable hiérarchique et son responsable ressources humaines le 30 juin au plus tard.

➔ **L'attribution de TITRES CESU** : Framatome augmente l'attractivité du dispositif

Ouvert à tous les salariés en CDI (avec 6 mois d'ancienneté minimum révolus au 1er mars)

Campagne conduite au cours du 1er trimestre de chaque année

Critères	Montant CESU	Participation de l'employeur	Participation du salarié
Sans enfant*	250 €	50% (125€)	50% (125€)
1 enfant*	300 €	60% (180€)	40% (120€)
2 enfants *	350 €	70% (245€)	30% (105€)
3 enfants et plus*, ou salarié / conjoint en situation de handicap ; ou 1 enfant en situation de handicap ; ou 1 personne dépendante à charge**	450 €	70% (315€)	30% (135€)

\* Il s'agit des enfants fiscalement à charge âgés de moins de 16 ans à la date de la commande.  
 \*\* En référence aux conditions applicables et justifiées dans le cadre du congé de proche aidant (article D.3142-6 du code du travail), L'ALD est par ailleurs spécifiquement justifié.

➔ **Congé maternité** : la salariée en congé maternité aura la possibilité de prendre, au terme de son congé maternité, les congés payés ou jours de RTT qu'elle n'aurait pas pu prendre avant son arrêt de travail sous réserve que cette utilisation intervienne pendant la période de prise desdits jours.  
 Sinon ils pourront être épargnés.

## Engagement pour la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Renforcement des dispositifs de prévention et engagement à former le plus grand nombre des acteurs de l'entreprise pour lutter contre ces agissements.

Rappel : chaque CSE d'établissement a désigné un référent agissements sexistes et harcèlement sexuel.

## FORMATION, DÉVELOPPEMENT DE CARRIERE ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

### ➔ Accès à la formation

- **Assurer** une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les formations.
- Dans le cadre du Plan de Développement des Compétences, l'accès à la formation relève uniquement de critères objectifs et professionnels. La formation constitue par ailleurs un des leviers permettant de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **Formations à l'issue d'absences** liées à la parentalité, à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salarié(e)s qui le souhaiteraient peuvent demander à bénéficier d'une action de formation correspondant au besoin de perfectionnement et de développement de compétences identifié (mise à niveau notamment).
- **Formation dans le cadre du CPF** (Compte Personnel de Formation) la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, ou pour un congé parental d'éducation, est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF.

### ➔ Opportunités de développement de carrière et d'évolution professionnelle

- **Assurer** une proportion équilibrée de "talents" au sein de chaque genre
- **Augmenter** la part des femmes au sein des COMEX, CODIR BU, CODIR Fonction et Etablissement (Top 400), atteindre 30 % d'ici 2026
- **Augmenter** la part des femmes Cadres dirigeantes et futures dirigeantes (Top 120), atteindre 30 % d'ici 2026

### ➔ Parcours professionnel et temps partiel

le passage à temps partiel favorise la conciliation vie pro et perso, mais ne doit en aucun cas constituer un frein au développement professionnel des collaborateurs.

### ➔ Parcours professionnels et absences liées à la parentalité

les salariés ayant été en situation de congé maternité, d'adoption ou parental ne doivent pas être pénalisés dans leur évolution professionnelle ni dans l'acquisition de leur ancienneté  
 Des entretiens avant le départ et au retour de ce type de congés doivent être organisés.



# ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

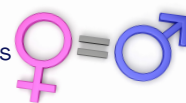
## les objectifs et le plan d'action



- ➔ Assurer l'égalité salariale, la stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes à compétences équivalentes, postes équivalents et performances équivalentes en matière d'augmentations
- Garantie d'égalité de rémunération au recrutement, suivi des rémunérations moyennes H/F, des promotions et des passages cadre, suivi renforcé des populations 50 ans et +
- Actions correctrices portées au déroulement de carrière et rémunération à la suite d'un congé maternité ou parental à temps complet
- ➔ Garantir un taux de 100% de salariés augmentés à leur retour de congé maternité ou d'adoption :
  - Moyenne des augmentations individuelles correspondant à sa classe d'emploi
  - Ou, si plus favorable, moyenne des augmentations individuelles dont le salarié a bénéficié les 3 années précédant son congé

## MIXITÉ DANS LES RECRUTEMENTS: les objectifs sur la durée de l'accord (3 exercices)

- ➔ **Faire progresser de 2 points** sur la durée de l'accord, la part des femmes dans les effectifs CDI chez Framatome SAS et dans chaque établissement **pour atteindre 24%**
- ➔ **Maintenir** sur la durée de l'accord (3 exercices) la part des femmes dans les recrutements CDI, particulièrement dans les métiers techniques, **pour atteindre 25%**
- ➔ **Accroître** la part des femmes parmi les ambassadeurs à **au moins 40%**
- ➔ **Faire progresser** la part des femmes dans les recrutements d'alternants et stagiaires notamment dans les métiers techniques **pour atteindre 30%**
- ➔ **Faire progresser** la part des femmes dans les recrutements issus des transformations de contrats d'alternance / stages en CDI/CDD **pour atteindre un minimum de 25%**
- ➔ **Cooptation** : systématiser la majoration de la prime pour le sexe sous représenté dans le métier technique
  - retrouvez le mode opératoire, le formulaire, la grille des montants applicables sur INTRANET-Mon espace RH-Recrutement et Cooptation (primes allant de 500 à 2500€)



## MATERNITÉ - ADAPTATION DES POSTES



- ➔ **Repos supplémentaires :**
  - 1/2 d'heure de pause quotidienne
  - ou 1/2 journée de repos supplémentaire tous les 15 jours,
  - ou 1 journée chaque mois
- ➔ **Aménagements au poste de travail**
- ➔ **Affectation temporaire sur un autre poste sans perte de rémunération**
- ➔ **Télétravail temporaire à la demande de la salariée**
- ➔ **Prise en charge de frais de parking**



**Il s'agit d'un résumé des dispositifs de l'accord, pour plus de renseignements, n'hésitez pas à contacter vos élus **CFDT****



06.40.84.99.06



[cfdtframatome.fr](http://cfdtframatome.fr)



**CFDT FRAMATOME**



[cfdtframatome@gmail.com](mailto:cfdtframatome@gmail.com)