



LE GUIDE DU SALARIÉ



Version au 1^{er} janvier 2026

INTRODUCTION

En tant que première Organisation Syndicale au sein de **Framatome**, la **CFDT** est une force motrice majeure du paysage syndical. Elle s'inscrit en permanence dans le dialogue social tant au niveau local qu'au niveau central. **La négociation et la signature de nombreux accords par la CFDT vous garantit aujourd'hui un niveau d'avantages sociaux appréciables et laisse encore présager des avancées futures !**

Toutefois, depuis 2014 deux statuts coexistent sur notre site, les salariés :

- ⇒ Embauchés **avant le 1^{er} juillet 2014**
- ⇒ Embauchés **après le 1^{er} juillet 2014**

Vous n'avez pas exactement les mêmes droits

Ce guide compile et présente des droits auxquels les salariés Framatome du site d'UGINE peuvent prétendre, selon les accords en vigueur dans le groupe et dans notre établissement.

Tous les montants indiqués sont ceux applicables au 1^{er} janvier 2026

Vos représentants **CFDT** s'impliquent, vous défendent et vous accompagnent au quotidien pour vous aider ou pour répondre à toutes vos questions d'ordre professionnelles.

En cas de besoin, rapprochez-vous d'eux !



CFDT FRAMATOME



cfdtframatome@gmail.com



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

1^{ER} SYNDICAT
au sein de **framatome**

I THÈME RÉMUNÉRATIONS :

Grille de salaire **Ugine 2026**

classe emploi	salaire mini brut
A2	2 107 €
B3	2 311 €
B4	2 537€
C5	2 663 €
C6	2 779 €
D7	2 863 €
D8	2 990 €
E9	3 221 €
E10	3 369 €

pour info : Grille des salaires minimaux garantis **NCCNM 2025**

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	SMH 35H	SMH +30% (forfait heures annuel ou forfait jours)
A	1	21 876 €	28 210 €
	2	21 876 €	28 405 €
B	3	22 450 €	29 185 €
	4	23 400 €	30 420 €
C	5	24 250 €	31 525 €
	6	25 550 €	33 215 €
D	7	26 400 €	34 320 €
	8	28 450 €	36 985 €
E	9	30 500 €	39 650 €
	10	33 700 €	43 810 €
F	11	34 900 €	45 370 €
	12	36 700 €	47 710 €
G	13	40 000 €	52 000 €
	14	43 900 €	57 070 €
H	15	47 000 €	61 100 €
	16	52 000 €	67 600 €
I	17	59 300 €	77 090 €
	18	68 000 €	88 400 €

F à J = idem 2024 suite échecs négociations revalorisation

Autres éléments de rémunération

INTITULÉ	2026	REGLEMENT
prime de poste 12 heures WE	23,74 €	poste de 12h
prime rappel et poste de 10 h	11,15 €	Forfaitaire
ticket restaurant	9,00 €	/ jour travaillé
prime préparateur fusion	0,74 €	/ heure
prime de fonction	162,97 €	par mois
indemnité ESI	199,41 €	/ an attribué à l'ESI
	259,39 €	/ an attribué au salarié adjoint au responsable des ESI
	321,76 €	/ an attribué au responsable des ESI
Indemnité de remplacement	de 0,80€ à 1,61€	/ heure selon coefficient de l'AM remplacé
Indemnité poste 3x8	55 €/mois	Compensation pose JRS semaine de nuit
panier de nuit	7,69 €	mini 6h par poste (dont 0,19 soumis)
panier de jour	7,34 €	mini 6h par poste
astreinte ST	34,90 €	/ jour du lundi au vendredi
	119,70 €	/ samedi et dimanche
	611,06 €	/ astreinte du lundi au lundi
astreinte Direction	½ jour de repos	Intervention < 4h en fin de semaine et/ou lors d'un jour férié
	1 jour de repos	Intervention ≥ 4h en fin de semaine et/ou jour férié

Primes

INTITULÉ	2026	RÉGLEMENT
prime de poste	47,34 €	/ mois ensemble des salariés 2x8 – 3x8 – WE
prime établissement	498,21 €	/ semestre fixe (indice INSEE hors tabac)
prime de production	595,46 €	/ semestre variable suivant atteinte objectifs (idem)
prime insalubrité forfait	9,11 €	/ mois tous les salariés 1x8 – 2x8 – 3x8 – WE
prime insalubrité horaire	0,72 €	/ heure suivant liste des installations concernées

Indemnités de transport

TRANCHE			2026
I		0 - 0,99 km	1,25 €
II		1 - 1,99 km	1,38 €
III		2 - 4,99 km	1,64 €
IV		5 - 6,99 km	2,87 €
V		7 - 9,99 km	3,30 €
VI		10 - 11,99 km	4,19 €
VII		12 - 14,99 km	4,94 €
VIII		15 - 19,99 km	5,52 €
VIII		20 - 20,99 km	6,69 €
IX		21 - 24,99 km	7,36 €
X		+ de 25 km	8,25 €

TRANCHE		2026
I	0 - 4,99 km	5,30 €
II	5 - 10,99 km	8,60 €
III	11 - 15,99 km	12,82 €
IV	16 - 19,99 km	16,86 €
V	20 - 25,99 km	22,15 €
VI	+ de 26 km	27,67 €

Barème transport occasionnel type astreinte ou WE (partie soumise et imposable)

à partir du **01-01-2026** = majoration du barème dans les établissements concernés de 20% pour les véhicules 100% électriques

Primes médaille du travail

année entière d'ancienneté	mensualité	gratification en mensualisation		année entière d'ancienneté	mensualité	gratification en mensualisation	
		cumulée	non cumulée			cumulée	non cumulée
10	1 an d'A = 1 mensualité/5 = 0,04 mensualité	0,4		26	1 an d'A = 0,75 mensualité/5 = 0,15 mensualités	1,15	
11		0,44		27		1,3	
12		0,48		28		1,45	
13		0,52		29		1,6	
14		0,56		30		1,75	0,95
15		0,6		31	2,05		
16		0,64		32	1 an d'A = 1,5 mensualité/5 = 0,3 mensualités	2,35	
17		0,68		33		2,65	
18		0,72		34		2,95	
19		0,76		35		3,25	1,5
20		0,8	0,8	36		3,5	
21		0,84		37	1 an d'A = 1,25 mensualité/5 = 0,25 mensualités	3,75	
22		0,88		38		4	
23		0,92		39		4,25	
24		0,96		40		4,5	4,5
25		1		41		5	
Pour les salariés embauchés à partir du 1er juillet 2014 = prime médaille ETAT				42	1 an d'A = 2,5 mensualité/5 = 0,5 mensualités	5,5	
				43		6	
				44		6,5	
				45		7	
L'ancienneté prise en compte est l'ancienneté toutes sociétés confondues				 Soit ~ 5 fois moins élevée que les salariés embauchés avant le 01 juillet 2014			
20 ans = 330 €							
30 ans = 440 €							
35 ans = 660 €							
40 ans = 990 €							

Prime ancienneté des OETAM**Salariés embauchés avant le 01 juillet 2014**

Dès la 1ère année et tous les ans jusqu'à 15 ans	1% par an
Entre 15 ans et 25 ans	1% tous les deux ans
Plafond	20%

Salariés embauchés après le 01 juillet 2014

Les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E bénéficient de la prime d'ancienneté. Son montant évolue chaque année à partir de 3 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté Une valeur de point unique à **6,70€** (revalorisé chaque année du % de l'AG) Des taux regroupés en fonction des classes d'emplois

			Nombre d'année d'ancienneté (valeur en €)												
classe emploi	valeur du point	multiplicateur	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A 1	6,70 €	2,2													
2															
B 3			44,2 2	58,9 6	73,7	88,4 4	103, 1	117, 9	132, 6	147, 4	162, 1	176, 8	191, 6	206, 3	221, 1
4															
C 5		2,6													
6															
D 7			52,2 6	69,6 8	87,1	104, 5	121, 9	139, 3	156, 7	174, 2	191, 6	209, 0	226, 4	243, 8	261, 3
8															
E 9		3,8													
10			76,3 8	101, 8	127, 3	152, 7	178, 2	203, 6	229, 1	254, 6	280, 6	305, 5	330, 9	356, 4	381, 9

II THÈME TEMPS DE TRAVAIL**Congés spéciaux pour événements personnels et familiaux**

Evènement	Nombre de jours
Mariage ou PACS du salarié ^b	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

III ACCORDS FRAMATOME = ce qu'il faut savoir

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

Télétravail

Le dispositif de télétravail peut être mis en œuvre, sur prescription du médecin du travail, dans un cadre adapté et distinct de l'accord relatif au télétravail et au travail ponctuel à distance. Par ailleurs, dans le cadre d'une demande de télétravail habituel et flexible, il est demandé l'avis du médecin du travail pour apprécier la capacité de travail à distance du salarié.

Tout salarié en situation de handicap a la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi à sa demande.

Aide au logement et au transport salarié en situation de handicap

FRAMATOME propose en complément des aides de droit commun déjà perçues par les salariés relevant du présent accord les mesures suivantes :

- Le financement d'aménagements du logement afin d'adapter celui-ci au télétravail, d'un montant maximum de **6 000 euros**.
- Sur proposition du médecin du travail, par l'intermédiaire du référent handicap et en accord avec la Mission handicap suivant la situation :
- Une aide de 50% du prix d'achat du véhicule, plafonnée à 10 000 euros ; Cette aide est renouvelable dans un délai de 5 ans suivant la dernière prise en charge par la mission handicap.
- Ou la prise en charge à 100% du coût des aménagements à la conduite (ex : boîte automatique, boule au volant), qu'il s'agisse d'un véhicule déjà en possession du salarié ou d'un véhicule acheté neuf ou d'occasion.
- Lorsque cela est possible une place de stationnement sera mise à disposition du salarié.

Ces aides (logement et transport) sont cumulables.

Absence du salarié en situation de handicap pour RDV médical ou pour raisons de soins en liaison avec le handicap

Le salarié ayant un besoin ponctuel ou récurrent de s'absenter pour un rendez-vous médical avec un spécialiste ou pour des raisons liées à son Handicap peut bénéficier sur présentation d'un justificatif d'une **autorisation d'absence rémunérée par 1/2 journée ou journée entière pouvant aller jusqu'à 5 jours par an.**

Autorisation d'absence du salarié pour enfant hospitalisé, souffrant d'une ALD, ou en situation de handicap

Framatome accorde **5 jours de congés par an** par enfant 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 enfant",
- 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.

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

Autorisation d'absence 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.

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 des dits jours. Sinon ils pourront être épargnés.

Nombre d'enfants	Durée totale du congé	Durée avant accouchement	Durée après accouchement
1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant	16 semaines	6 semaines	10 semaines
3 ^{ème} enfant	26 semaines	8 semaines	18 semaines
Jumeaux	34 semaines	12 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	46 semaines	24 semaines	22 semaines

Il est possible de moduler la durée du congé et de reporter une partie du congé prénatal après l'accouchement dans la limite maximale de 3 semaines.

Exemple : pour le 1^{er} enfant, 3 semaines avant l'accouchement et 13 semaines après.

Congé naissance

Chez Framatome, la durée du congé naissance s'élève à 4 jours ouvrés, contre 3 jours prévus dans le Code du travail. Ce congé précède et s'ajoute à un congé paternité ; il doit être pris à compter du jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Congé maternité et souplesse en matière de congés payés, jours de RTT

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.

Cette possibilité sera évoquée avec son responsable hiérarchique lors de l'entretien préparatoire visé à l'article 12.2.1.

En cas d'impossibilité liée à la période échue de prise des congés payés ou RTT, les dispositions de l'accord CET CCFC et PERCO du 9 janvier 2020 s'appliquent, à savoir : les JRTT/Jours de repos et congés qui n'auraient pu être pris du fait de l'absence du salarié liée à une maladie, maternité/adoption, un accident du travail ou une maladie professionnelle peuvent, sous réserve de l'accord du salarié, être placés dans leur intégralité sur le CET soit en fin d'année civile, soit au 31 mai selon leur période d'acquisition et de prise des congés.

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**

Congé paternité

La durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires, portée à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Congé adoption

Ce congé peut être pris par le ou la salariée, à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer familial. Il peut prendre effet 7 jours calendaires avant l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Conciliation vie pro / vie perso

Le temps partiel annualisé "vacances scolaires", dispositif de temps partiel 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 ouvrés non travaillés : 5 jours aux vacances de la Toussaint, d'Hiver et de Printemps, 4 jours à Noël et 6 jours aux vacances d'Été

La demande doit être faite auprès des services paie/administration du personnel et de son responsable hiérarchique au plus tard avant le 10 février précédant la prise d'effet. La demande est soumise à validation de sa hiérarchie et des RH.

Accès à la formation

Maintenir 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.

Forfaits jours

En cas de travail exceptionnel samedi, dimanche et jours fériés cela donne lieu à des compensations :

Dimanche et jour férié :

Tout travail effectué < à 4h = une demi-journée de récupération + le paiement d'une indemnité à la valeur d'une demi-journée de travail.

Tout travail effectué ≥ à 4h = une journée de récupération + le paiement d'une indemnité à la valeur d'une journée de travail.

Samedi :

Tout travail effectué < à 4h = une demi-journée de récupération

Tout travail effectué ≥ à 4h = une journée de récupération

Désormais, si à l'occasion d'un déplacement professionnel, le temps de trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, celui-ci donne lieu à contrepartie.

Pendant les jours travaillés si le temps de déplacement A/R excède 4h en dehors de la plage 8h-18h, une compensation forfaitaire de 20€ sera versée.

Déplacement sur un jour de repos : Tout déplacement < à 4h donnera lieu à une ½ journée de récupération Tout déplacement ≥ à 4h donnera lieu à une journée de récupération

Congés fractionnement

Les règles de fractionnement des congés payés sont régies par les articles L3141-18 et 19 du code du travail et par l'article 87 de la CCNM

Seul le **compteur de congés payés** est concerné par l'éventuel droit au congé de fractionnement

Il existe des conditions préalables et cumulatives :

Il convient d'avoir un droit au 01/06/N de minimum **13 jours** de CP principaux

Le salarié doit poser **2 semaines consécutives de congés payés** compris entre 2 jours de repos hebdomadaire (soit 10 jours ouvrés). **Il ne doit pas poser de RTT pendant les 2 semaines consécutives de congés payés.** La période de pose des ces 2 semaines de CP compris entre 2 jours de repos hebdomadaire est comprise entre le 1^{er} juin et le 31 octobre.

Il est rappelé que les dispositions de l'article L3141-23 du code du travail sont applicables sauf en cas de fractionnement du congé principal à l'initiative du salarié ou avec son accord.

En cas de fractionnement imposé par l'employeur, si le salarié dispose d'un droit à CP complet au 01/06/N (soit 25 jours) :

- Si le solde de congés au 01 octobre est $\geq$ à 10 jours (5^{ème} semaine de CP comprise) au 31/10/N = 2 CP de fractionnement acquis
- Si le solde de congés est compris entre 7,5 et 9,5 jours (5^{ème} semaine de CP comprise) au 31/10/N = 1 CP de fractionnement acquis
- Si le solde de congés est $<$ à 7,5 jours (5^{ème} semaine de CP comprise) au 31/10/N = 0 CP de fractionnement

En cas de fractionnement imposé par l'employeur, un salarié avec un droit de CP incomplet au 01/06 (soit entre 13 et 24,5 jours) :

- Si le solde de congés au 01 octobre est $\geq$ à 5 jours (5^{ème} semaine de CP non acquise) au 31/10/N = 2 CP de fractionnement acquis
- Si le solde de congés est compris entre 2,5 et 4,5 jours (5^{ème} semaine de CP non acquise) au 31/10/N = 1 CP de fractionnement acquis
- Si le solde de congés est $<$ à 2,5 jours (5^{ème} semaine de CP non acquise) au 31/10/N = 0 CP de fractionnement

Le compteur des jours de fractionnement est automatiquement mis à jour au mois de novembre

Cfdt: TOUS ENSEMBLE !



**AUJOURD'HUI,
J'ADHÈRE !**

NB : les informations de ce livret peuvent évoluer selon les négociations engagées dans l'année



Cfdt: L'**ADHÉSION SERVICES** c'est compris ! 

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès à **tous les services inclus** dans le prix de mon adhésion...



REJOIGNEZ-NOUS
CFDT.FR/ADHESION

**ADHÉRER AUJOURD'HUI,
C'EST PRÉVOIR DEMAIN !**

f

e



Des questions ? **DS CFDT PIETREMONT Pascal** = pascal.pietremont@framatome.com