

## ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

### ENTRE LES SOUSSIGNEES

L'établissement Framatome Jarrie, dont le siège social est situé 291 route de l'électrochimie  
38560 JARRIE, représentée par Monsieur \_\_\_\_\_, en sa qualité de directeur  
d'établissement, dénommée ci-après « la société »,

**d'une part,**

### ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- le syndicat CGT représenté par Monsieur \_\_\_\_\_ en sa qualité de délégué  
syndical ;
- le syndicat CFDT représenté par Monsieur \_\_\_\_\_ en sa qualité de délégué  
syndical ;
- le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur \_\_\_\_\_ en sa qualité de délégué  
syndical ;

**d'autre part.**

### PREAMBULE

Le site est engagé dans un projet industriel nommé Jarrie 2022. Ce projet a pour vocation  
d'augmenter la production du site, de réduire les coûts à tonnes et de devenir un site  
d'excellence où personne ne se blesse.

La réussite du projet passera par la capacité de l'ensemble du personnel à s'adapter au  
nouveau contexte et aux nouveaux enjeux.

DM M S

Pour accompagner le projet industriel Jarrie 2022, nous devons mettre en œuvre une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Cette démarche doit notamment viser à :

- Améliorer la compétitivité par le développement des compétences adapté aux projets de l'entreprise
- Développer l'apprentissage pour répondre aux difficultés de recrutement dans certains métiers
- Développer l'employabilité des salariés notamment par un engagement soutenu en matière de formation professionnelle et qualifiante
- Améliorer les conditions de travail

Les parties entendent notamment prendre en compte les dispositions des accords de branche des industries de la métallurgie et accord Framatome applicables.

Le présent accord a pour objet de définir la démarche GPEC et de formaliser les engagements pris par la Direction et les organisations syndicales concernant les moyens et outils d'accompagnement mis en œuvre pour réaliser cette démarche.

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions issues de l'accord collectif relatif à l'évolution de carrières des salariés du secteur Chimie de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS du 01/07/2011.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des articles des accords suivants :

- Article 2 « opérateurs du secteur HF/Oxydes » de l'accord relatif à diverses mesures sociales de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS
- Article 2.1 « évolution vers un autre poste » et 2.2 « Formations » de l'accord relatif aux préparateurs de l'établissement de Jarrie AREVA NP SAS

Ce présent accord s'inscrit dans la politique mise en place au sein de Framatome.

**Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :**

## Sommaire

ARTICLE 1 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 2 - POLITIQUE D'EMPLOI.....	4
ARTICLE 3 – GESTION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES.....	7
ARTICLE 3 – GESTION DE CARRIERE FILIERE PRODUCTION POSTE.....	10
ARTICLE 4 – GESTION DES CARRIERES FILIERE JOURNALIER.....	13
ARTICLE 5 - POLITIQUE DE FORMATION.....	17
ARTICLE 6 – MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI.....	19
ARTICLE 7 REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD.....	19
ARTICLE 8. FORMALITES DE DEPOT.....	19

---

MD

PT



## ARTICLE 1 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans l'hypothèse où l'évolution des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles viendrait à modifier les conditions d'application de cet accord ou si la situation économique du site viendrait à changer, les parties conviennent de se réunir afin d'examiner l'opportunité de procéder à sa révision.

## ARTICLE 2 - POLITIQUE D'EMPLOI

Afin de mener ce projet Jarrie 2022 et pour anticiper les départs naturels, nous devons mener une politique d'emploi attractive.

## 2.1 Politique de recrutement

La Politique de recrutement de Framatome est de s'engager à promouvoir l'égalité des chances et la diversité sur tous les plans : diversité des profils, des origines et des parcours.

Cette politique a pour objectif de :

- Favoriser l'intégration des jeunes et des séniors.
- Promouvoir l'égalité entre les Femmes et les Hommes.
- Développer l'emploi féminin
- Promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap
- Participer au développement des compétences et de l'employabilité des salariés

Le processus de recrutement se fait selon les étapes suivantes :

- Définition du besoin avec une description de poste
- Diffusion de l'annonce à l'interne et à l'externe
- Sélection des CV avec une priorité aux candidatures internes à compétences équivalentes
- Prise de contact téléphonique (facultatif)
- Entretien individuel couplé avec une visite du poste et tests psychotechniques si besoin
- Visite médicale
- Etablissement d'une proposition salariale

## 2.2 Recours aux contrats d'alternance

Framatome Jarrie entend s'appuyer sur les dispositifs de formations en alternance existants, afin de disposer de candidat potentiel pour ses recrutements à venir et dont la candidature à compétences égales sera prioritaire.

Ce recours participe également au rôle joué par Framatome Jarrie dans l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle et contribue à la diversité au sein de l'entreprise. Afin de garantir un suivi de qualité pour les alternants, Framatome Jarrie s'engage à former les tuteurs à leurs rôles à travers une formation.

Les dispositifs d'alternance sont ceux déterminés par les dispositions légales en vigueur.

La volonté de recourir à ce type de contrats s'inscrit pleinement dans le projet Jarrie 2022.

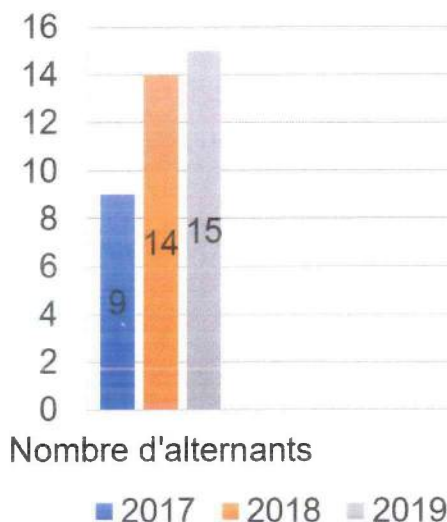


Figure 2 : Evolution du nombre d'alternant sur 3 ans

## 1. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation favorise l'insertion et la réinsertion en emploi et permet d'acquérir une qualification prévue par la réglementation en vigueur.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée alignée sur la durée de l'action de formation.

Les alternants seront sous la responsabilité d'un tuteur qui les accompagneront tout au long de leur parcours de formation.

## 2. Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance, délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

L'apprentissage permet à l'apprenti de suivre une formation au centre de formation des apprentis (CFA) en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage.

## 2.3 Recours aux Stages

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes générations, Framatome propose chaque année des offres de stages.

Les stages doivent apporter aux étudiants une expérience enrichissante.

Pour chaque stage, une convention tripartite est établie : Stagiaire, école et entreprise.

A la fin du stage une évaluation est complétée par le stagiaire et par le manager.

## 2.4 Recours aux intérimaires

Conformément à la réglementation, Framatome Jarrie pourra avoir recours à des intérimaires en cas d'accroissement temporaire d'activité ou de remplacement de salariés absents.

Les intérimaires constituent un vivier de recrutement potentiel pour Framatome Jarrie. Une attention particulière sera donc portée aux candidatures des intérimaires pour des postes à pourvoir au sein de Framatome Jarrie.

## 2.5 Emploi des travailleurs handicapés

Au niveau de Framatome, un accord triennal a été signé en faveur de l'emploi des personnes en situation d'handicap. L'établissement de Jarrie s'engage à décliner cet accord, a augmenté le taux d'emploi par inclusion et à consolider nos actions de maintien dans l'emploi.

A titre d'exemple, nous avons sur le site en 2018 et 2019, 10 personnes en situation d'handicap.

## 2.6 Reclassement des salariés ayant une maladie professionnelle ou un accident du travail

Conformément à la réglementation, pour les salariés ayant subi un accident du travail au sein de Framatome ou souffrant d'une maladie professionnelle, Framatome Jarrie s'engage à rechercher les postes compatibles avec les restrictions émises par le médecin du travail. Cette recherche se fera en concertation avec le médecin du travail. Des études de postes (ergonomie, aménagements...) et des formations d'adaptation au poste de travail pourront être menées dans ce cadre.

## ARTICLE 3 – GESTION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le développement professionnel des salariés est une responsabilité et une mission permanente de Framatome Jarrie afin d'entretenir et développer les compétences de ses salariés, de maintenir leur employabilité.

Il relève également de la volonté du salarié, acteur principal de son propre projet professionnel.

Afin de permettre aux salariés de se créer un véritable projet professionnel, un certain nombre d'outils sont mis en place. Il est nécessaire de communiquer le plus largement possible sur leur utilisation.

Ces outils concernent aussi bien le processus de gestion des carrières, de développement des compétences. Ils permettent d'accompagner le salarié dans son parcours professionnel et de valoriser celui-ci.

### 3.1. Le processus de gestion des carrières

Moment privilégié d'échange et de dialogue entre le manager et le salarié, l'entretien annuel de performance (EAP) est un véritable outil au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le salarié rencontre au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année son supérieur hiérarchique dans le cadre d'un entretien formalisé.

Cet entretien est l'occasion pour le salarié de faire le point sur les résultats obtenus l'année précédente et les objectifs à définir pour l'année à venir, les conditions d'activité, le contexte de l'entreprise, les enjeux, les priorités. Cet entretien porte essentiellement sur la qualité du travail du collaborateur, sa contribution au sein de l'équipe ainsi que son « savoir, savoir-être et savoir-faire ».

Le personnel encadrement amené à mener ces entretiens pourra bénéficier d'une formation à la conduite des entretiens annuel de performance et sera doté des outils nécessaires à la bonne conduite de ces entretiens.

Le contenu de ces entretiens est formalisé dans un support d'entretien archivé sous le SIRH MyHR pour les salariés de niveau V et Ingénieurs et cadres ou sur version papier pour les salariés de niveau inférieur au niveau V.

### 3.2 Le processus de développement professionnel

#### 3. Entretien de mi année

Conformément à l'article L6315-1 du code du travail, Framatome met en place les entretiens mi année consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, d'accès à la formation, de développement des compétences...

L'entretien de mi-année vaut entretien professionnel qui a un caractère légalement obligatoire. Dans ce cadre, chaque salarié est convoqué. En cas de refus réitéré du salarié, et ce, malgré les moyens mis en œuvre par Framatome Jarrie pour pouvoir assurer la tenue de cet entretien,



le salarié devra acter de son refus en signant le document papier ou en cochant la case refus d'entretien dans le formulaire informatique..

L'entretien de mi année constitue un véritable moment d'échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique. Une copie de ce document sera remise aux salariés

## 2. Historique de Formation

Dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels et afin de développer l'employabilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises par la formation initiale ou continue soit du fait de ses expériences professionnelles. Framatome Jarrie déploie une ambition forte en matière de formation professionnelle, dimension clé dans le cadre du développement des compétences des collaborateurs.

Framatome a développé par ailleurs en conséquence un outils SIRH dédié à la formation professionnelle des collaborateurs.

A cet effet, chaque salarié aura accès à son historique de formation.

## 3. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

La loi du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, prévoit que tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Le CEP permet à un salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé notamment pour identifier :

- Ses compétences notamment celles transférables dans le cadre d'une mobilité
- Les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle
- Les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles notamment par la formation professionnelle
- Les dispositifs et les financements possibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel d'activité (CPA).

## 4. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel et un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences. Pour cela, il faut justifier d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise et demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures.

## ARTICLE 3 – GESTION DE CARRIERE FILIERE PRODUCTION POSTE

L'évolution de carrière doit s'appuyer sur les besoins réels de l'entreprise. Elle doit permettre :

- aux salariés motivés, volontaires, d'évoluer et d'améliorer leur employabilité,
- à l'entreprise de livrer ses résultats, d'être plus réactive et concurrentielle.

L'évolution des salariés est basée sur le volontariat. Les salariés qui ne souhaiteraient pas évoluer resteront sur leur poste actuel.

Le système de gestion de carrière doit pouvoir se remettre en question par rapport à l'évolution des enjeux économiques, sociaux et organisationnels.

Les évolutions du site sont exprimées au travers de ses plans industriels annuels qui identifient les besoins de l'entreprise et les traduits ensuite en budget de main d'œuvre.

Les écarts par rapport aux besoins futurs (déficit de compétences, sureffectif ou sous-effectif...) sont ainsi mis en évidence par secteur et filière métiers et devront être étudiés.

Les parcours d'évolution pour la filière production se feront en fonction de niveaux de maîtrise de compétences.

Par le présent accord, les parties conviennent de la nécessité de permettre à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle et de progresser au sein des différentes filières.

### 3.1. Référentiel de compétences

Nous avons mené des groupes de travail sur évolution de carrière de la filière production posté avec notamment la mise en place d'un référentiel de compétences commun et la possibilité de passerelles horizontales et verticales.

En effet, ce référentiel de compétences a permis d'identifier pour chaque poste, les compétences requises.

Ce référentiel permet :

- D'avoir une vision globale et partagée des emplois
- D'avoir une meilleure visibilité sur les compétences principales mises en œuvre au sein de chaque emploi
- De repérer les proximités d'emploi et les parcours professionnels possibles
- De fonder les analyses nécessaires à une démarche de GPEC

### 3.2 Cartographie emploi de la filière production

Pour être positionnés à l'intérieur de la cartographie, les métiers ont été étudiés en groupe de travail paritaire afin de pouvoir procéder à l'évaluation de ces derniers sur le référentiel de

compétences communs. Les définitions de fonctions nous ont servies de base à ce travail. Les Définitions de fonction sont disponibles dans Documentum dans les fiches instructions site.

Afin de répondre à nos enjeux Jarrie 2022, les parties ont convenues la mise en place de 3 cartographies d'emploi que vous trouverez en annexe :

- pour la Filière Production Posté Métal
- pour la Filière Production Posté Chimie
- pour la Filière Posté Laboratoire

Ces trois cartographies ont pour vocation de mettre en place une organisation agile, de disposer d'équipes responsables et professionnelles et de libérer du temps aux techniciens et chef d'équipes postés.

Les cartographies ont été construites afin de développer de la polyvalence et proposer des parcours de certifications.

Chaque poste fait l'objet de 4 niveaux en fonction des résultats attendus

- des compétences génériques : techniques et comportementales mises en œuvre
- la polyvalence mise en œuvre
- des responsabilités engagées

Les cartographies précisent les attendus entre chaque niveau.

Les compétences acquises à un niveau en dessous sont toujours mobilisables sur le niveau supérieur.

A titre d'exemple, sur la filière métal, pour le métier opérateur :

- Opérateur niveau 1 : opérateur en formation sur l'un des métiers
- Opérateur niveau 2 : opérateur opérationnel et validé sur un métier
- Opérateur niveau 3 : opérateur opérationnel et validé sur deux métiers
- Opérateur niveau 4 : opérateur opérationnel et validé sur trois métiers

Chaque personne sera évaluée dans la fonction qu'elle occupe ou dans celle qu'elle vise. Les écarts seront identifiés et donneront lieu à des ajustements, des plans de développement et/ou de mise en situation.

## **1. Pour les postés**

Les effectifs cibles par filière sont précisés en annexe dans les cartographies. Les parties s'engagent à ne pas limiter les évolutions au sein des filière en respectant les effectifs cibles .

Les formations se feront selon les parcours de formation et les durées définies dans chaque unité opérationnelle.

En développant la polyvalence, les parties sont conscientes qu'il faudra entretenir la compétence, la direction veillera à ce point par un système de rotation.

Également, il est prévu des recyclages pour les personnes qui n'auraient pas tenus la compétence depuis 3 mois. Le recyclage pourra prendre différentes formes en fonction des besoins : échange technique, e Learning, module technique....

A l'exception d'un évènement sécurité, type PSI ou autres, les parties conviennent qu'un salarié est affecté à un poste durant les 8 heures.

## **2. Pour les Chefs d'équipes**

Une matrice d'autoévaluation des compétences a été créée permettant le pilotage des compétences des chefs d'équipes. La compétence est évaluée sur 4 niveaux :

- Novice : Aptitude à comprendre la finalité de la compétence, limitée à l'expérience sur le poste ou acquis théoriques
- Opérationnel : Mise en œuvre de la compétence dans des situations quotidiennes routinières
- Maitrise : Mise en œuvre de la compétence dans différentes situations complexes et aptitude à conseiller les autres dans son domaine
- Expert : Aptitude à montrer l'exemple dans ce domaine de compétences ou à élaborer des bonnes pratiques dans ce domaine de compétences

Pour chaque niveau, nous avons prévu des attendus, un accompagnement pourra être mis en place en fonction des besoins de la personne : formation qualifiante, formations courtes, compagnonnage ou tutorat...

## **3.3. Processus d'évolution**


L'ancienneté est source d'expérience néanmoins, la progression professionnelle s'appuie sur la mise en œuvre des compétences, la performance, et l'analyse du potentiel. La progression peut donc être plus ou moins rapide en fonction de l'évaluation faite, à un moment donné, sur ces critères.

Les parties sont d'accord pour reconnaître que pour progresser et pouvoir changer de niveau dans le poste, il faut :

- Mettre en œuvre dans la durée et avec succès les missions, les compétences et les résultats du niveau actuellement occupé,
- Avoir aussi le niveau de la performance attendu dans la fonction,
- Avoir le potentiel nécessaire permettant d'envisager raisonnablement le changement de niveau ou de filière.

La base de l'évaluation de carrière est l'entretien annuel de performance, réalisé chaque année, entre le supérieur hiérarchique et son collaborateur croisé complété par les recommandations de l'encadrement du secteur. Néanmoins, chaque salarié à tout moment de l'année son souhait d'évolution auprès de son encadrement.

L'analyse du potentiel et de l'écart des compétences du candidat par rapport aux exigences de la fonction visée, seront établis. Ils serviront de base au plan de développement si le candidat est identifié comme pouvant changer de poste ou niveau.



Les parties rappellent qu'un système de passage d'opérateur-techniciens vers un passage d'agent de maîtrise existe pour cela le collaborateur devra suivre le processus ci-dessous :

- Identification du potentiel avec passage du test « PerformanSe »
- Formation qualifiante ou diplômante adaptée aux besoins du poste
- Passage devant un jury pour présentation et validation du projet

Les postes disponibles sont communiqués de façon ouverte soit par voie d'affichage ou autre système existant.

Une personne changera de poste, échelon ou coefficient une fois que la validation de sa formation aura eu lieu. Cette validation se fera selon les parcours de formation mis en place dans les UO et après validation croisée de l'encadrement du secteur.

## **ARTICLE 4 – GESTION DES CARRIERES FILIERE JOURNALIER**

L'évolution de carrière doit s'appuyer sur les besoins réels de l'entreprise.

Elle doit permettre :

- aux salariés motivés, volontaires, d'évoluer et d'améliorer leur employabilité,
- à l'entreprise de livrer ses résultats, d'être plus réactive et concurrentielle.

Le système de gestion de carrière doit pouvoir se remettre en question se remettre en question par rapport à l'évolution des enjeux économiques, sociaux et organisationnels.

Les évolutions du site sont exprimées au travers de ses plans industriels annuels qui identifient les besoins de l'entreprise et les traduits ensuite en budget de main d'œuvre.

Les parties conviennent que les parcours d'évolution pour les Techniciens et Agents de Maîtrise se feront à l'intérieur de filières qui sont transverses aux différents métiers du site ( à titre d'exemple maintenance, production, achats, logistique...)

Par le présent accord, les parties conviennent de la nécessité de permettre à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle et de progresser au sein des différentes filières.

### **4.1. Cartographie emploi :**

Il existe 3 filières d'évolutions sur notre site :

- Gestion
- Support de production
- Production

Le niveau d'évolution à l'intérieur de chaque filière est défini dans la cartographie en annexe .  
Chaque niveau dans les filières emploi a été défini par :

- des résultats attendus
- des compétences génériques : techniques et comportementales (comme par exemple : faire preuve de leadership, encourager le travail d'équipe, mettre l'accent sur les résultats...)
- De la latitude d'action
- de la responsabilité

Chaque poste fait l'objet de 3 niveaux qui sont définis comme suit :

- Opérationnel : Compétences et tenue du poste dans des situations quotidiennes routinières.
- Maitrise : Compétences et tenue du poste dans des situations complexes et aptitude à conseiller les autres dans son domaine
- Expert : Aptitude à montrer l'exemple dans son domaine ou élaborer des bonnes pratiques

Tous les métiers du site sont positionnés dans cette cartographie, L'établissement de Jarrie souhaite ainsi assurer à chaque collaborateur la visibilité et la connaissance des possibilités d'évolution de carrière au sein du site.

## 4.2. Les Définitions de fonctions

Pour être positionnés à l'intérieur de la cartographie, les métiers ont été définis en groupe de travail paritaire afin de pouvoir procéder à l'évaluation de ces derniers de façon à pouvoir faire le lien avec les missions / compétences / résultats attendus des niveaux de filière.

Le système d'évaluation des fonctions retenus est celui applicable au sein de la Métallurgie.

A titre indicatif, les définitions de fonctions reprennent la trame suivante :

- Finalité du métier : raison d'être
- Interactions : positionnement dans l'établissement
- Responsabilités : principaux enjeux liés à la fonction
- Activités : dimensions, actions et résultats attendus
- Pré requis pour tenir le poste
- Compétences nécessaires à la tenue du poste

La définition de fonction est générique, elle est évaluée et positionnée dans le niveau indépendamment de la personne qui tient la fonction.

La personne sera évaluée dans la fonction qu'elle vise. Les écarts seront identifiés et donneront lieu à des ajustements, des plans de développement et/ou de mise en situation.

## 4.3. Processus d'évolution

La progression professionnelle des Techniciens et Agents de Maîtrise se fait à partir de l'évaluation des compétences, de la performance et du potentiel du salarié, en fonction des besoins de l'organisation et des souhaits de l'intéressé.

Cette progression professionnelle des Techniciens et Agents de Maîtrise se réalise en changeant de fonction :

- soit à l'intérieur d'une filière,
- soit en changeant de filière,

Les changements de fonction peuvent se faire de façon latérale, notamment en cas de changement de filière. La progression professionnelle s'appuie sur la mobilité professionnelle. Suivant le parcours et l'expérience, une personne peut apporter plus de valeur ajoutée à la fonction que les prérequis de la définition de fonction. De façon exceptionnelle, cette situation, si elle correspond à un besoin de l'entreprise, pourra être reconnue par l'attribution d'un niveau « personnel » plus élevé que les 3 niveaux prévus dans la fonction.

La progression professionnelle s'appuie sur la mise en œuvre des compétences, sur la performance et sur l'analyse du potentiel. La progression peut donc être plus ou moins rapide en fonction de l'évaluation faite, à un moment donné, sur ces critères. Les parties conviennent que pour progresser et pouvoir changer de niveau ou de filière, il faut :

- Mettre en œuvre dans la durée et avec succès les missions, les compétences et les résultats du niveau actuellement occupé,
- Avoir aussi le niveau de la performance attendu dans la fonction,
- Avoir le potentiel nécessaire permettant d'envisager raisonnablement le changement de niveau ou de filière.

La base de l'évaluation de carrière est l'entretien annuel de performance, réalisé chaque année, entre le supérieur hiérarchique et son collaborateur. Néanmoins, le salarié peut exprimer son souhait de progression tout au long de l'année.

### 1. Déclenchement du processus d'évolution

Le processus d'évolution au sein de la filière est déclenché lors de l'entretien annuel de performance entre le supérieur hiérarchique et son collaborateur. Il est l'occasion d'un véritable échange qui porte sur :

- l'évaluation des résultats, qu'il s'agisse de la réalisation de la mission, ou de l'atteinte des objectifs individuels,
- l'identification des besoins de formation, de mise en situation ou de plan de développement dans la fonction actuelle,
- l'expression des souhaits de carrière,
- la disponibilité d'un poste.

## 2 ; Déclenchement du processus dans le cadre d'un changement de filière

Le besoin est exprimé soit par l'entreprise soit par le salarié au cours de ses entretiens annuels de performance avec son N+1.

Dans les deux cas, l'analyse du potentiel et de l'écart des compétences du candidat par rapport aux exigences de la fonction visée, seront établis. Ils serviront de base au plan de développement si le candidat est identifié comme pouvant changer de filière.

2 cas de figure peuvent se présenter :

1. Le candidat présente un écart raisonnable par rapport aux compétences attendues (à titre d'exemple : avec une formation de courte durée ou un tutorat...) ce qui permet d'envisager une rapide prise de fonction. Un plan de développement est alors mis en place dans le cadre de la prise de fonction.
2. Le candidat identifié présente le potentiel d'évolution mais l'écart de compétences avec celles attendues pour la nouvelle fonction est plus important, un plan de développement sera mis en place afin de préparer le candidat à pouvoir postuler un peu plus tard sur ce type de fonction. Les démarches de VAE peuvent par exemple faire partie de ce plan de développement.

Les postes disponibles devront être communiqués de façon ouverte soit par voie d'affichage ou autre système existant.

### 4.3.3 Autres processus d'évolution

Les parties rappellent qu'un système de passage cadre existe, permettant ainsi l'évolution de carrière des ATAM vers des fonctions d'Ingénieurs et Cadres.

Le passage des Techniciens et d'Agents de maîtrise à un statut d'Ingénieur et Cadre est régi par la politique de cadrification de Framatome.

Ce processus de passage cadre se réalise en 3 temps :

1. Détection du potentiel du collaborateur à travers les peoples review, le passage du test « PerformanSe » afin de l'aider à la définition des axes de développement et des évaluations croisées afin de garantir l'objectivité.
2. Accompagnement du collaborateur soit par un parcours diplômant, un parcours qualifiant, de la formation technique ou comportementale, du mentorat...
3. Validation et mise en œuvre à travers la présentation d'un projet aux membres du CODIR du site voir du COMEX de la BU.

Une fois validé sur son poste, le collaborateur est positionné en tant qu'ingénieur et cadre.



## ARTICLE 5 - POLITIQUE DE FORMATION

Afin de développer l'employabilité des salariés, et de garantir une bonne adéquation entre ressources et besoins, Framatome déploie les moyens pour accompagner le salarié tout au long de sa vie professionnelle.

### 5.1 Plan de Compétences

Afin de répondre au mieux au projet Jarrie 2022, le développement des compétences individuelles et collectives est un enjeu majeur pour le site de Jarrie. La formation professionnelle en est le principal outil.

A titre d'exemple, le plan de compétences pour l'année 2019 est de 113%.

En ligne avec la stratégie de Framatome, la politique de formation doit permettre le développement de l'organisation et des personnes.

Le plan de compétences pour le site s'appuie sur 4 piliers stratégiques :

- Améliorer nos performances santé, sécurité, environnement
- Réaliser les transformations en cours
- Accompagner le changement en développant les organisations et les compétences des hommes
- Construire l'excellence opérationnelle

Également, afin de répondre aux transformations en cours, la direction s'engage dans la mise en place de parcours qualifiant pour ses collaborateurs à travers de certificat de qualification professionnelle de la métallurgie quand cela est opportun.

### 5.2 Le Compte personnel de Formation

Les articles L.9323-1 et suivants du code du travail régissent le principe de fonctionnement du Compte Personnel de Formation (CPF).

Le CPF recense :

- les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,
- et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.)
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- de réaliser un bilan de compétences
- de créer ou reprendre une entreprise
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Pour un salarié à temps plein, ou à temps partiel, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Les parties conviennent qu'en vue d'une mobilité professionnelle à son initiative, pour la participation à une formation qualifiante ou diplômante (à titre d'exemple CQP, VAE), le collaborateur pourra utiliser une partie de son CPF pour financer son projet à hauteur de 50% de son droit, le financement complémentaire étant réglé par l'entreprise.

## **5.4 La VAE**

La VAE a pour objectif d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat professionnel (CQP) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les CQP des industries de la métallurgie sont accessibles via la VAE.

Pour obtenir un diplôme, le salarié doit d'abord identifier celui qui correspond le mieux à son expérience professionnelle. Une demande est faite par le salarié auprès de l'organisme certificateur qui le délivre.

Pour cela le salarié doit élaborer un dossier individuel qu'il prépare pour réunir l'ensemble des justificatifs. La préparation à la VAE peut se faire dans le cadre du CPF.

Pour favoriser l'accès à la VAE, Framatome Jarrie s'engage à informer les salariés sur ce dispositif via le service RH.

## **5.6 Commission Emploi et Formation du CSE**

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'élaboration et le suivi de la politique de formation ainsi que dans l'information des salariés.

Par ailleurs aux besoins en fonction des sujets, la Commission Emploi et formation pourra se réunir à d'autres dates

## **ARTICLE 6 – MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI**

Les parties conviennent qu'il est important de garantir à l'ensemble des collaborateurs une équité de traitement. C'est pourquoi il a été décidé de mettre en place une commission de suivi dans laquelle sont représentées la direction et chacune des organisations syndicales signataires de l'accord.

Cette commission a pour mission :

- de suivre la mise en œuvre de l'accord dans l'entreprise et vérifier son adéquation aux présentes dispositions
- de vérifier que le système de gestion de carrières mis en place permet de garantir une équité de traitement.

Chaque organisation syndicale signataire peut désigner trois membres pour faire partie de cette commission.

Les parties conviennent que la commission se réunira une fois par trimestre, l'ordre du jour est établi sur la base des questions préalablement formulées par les organisations syndicales.

## **ARTICLE 7- REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra, à tout moment, être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue par les dispositions légales applicables.

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

## **ARTICLE 8- FORMALITES DE DEPOT**

Conformément à la loi, deux exemplaires du présent accord seront déposés auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente, en deux exemplaires dont un au format électronique.

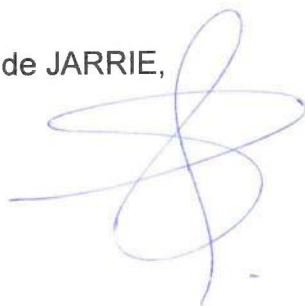
De plus, un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Un exemplaire sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Jarrrie, le 27 Novembre 2020, en 7 exemplaires originaux.

Pour l'établissement FRAMATOME de JARRIE,  
Mr  
Directeur d'établissement :



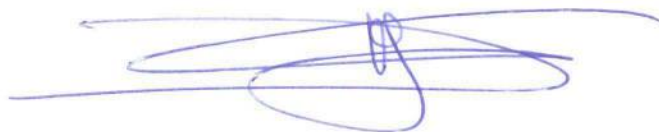
Pour les Organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement FRAMATOME de JARRIE :

- Pour la CFDT, représentée par



- Pour la CFE-CGC, représentée par

- Pour la CGT, représentée par



## ANNEXE 1 : CARTOGRAPHIE METAL POSTE

Effectif cible	1		2		5	
	Manager poste		Techniciens atelier		Conducteurs	
335	<b>Manager Poste Métrier</b> Coaching, positionnement (individu / équipe) Green Box & animateur OPEX <b>Manager Poste Confirmer</b> Coaching Grille évaluation, projet, amélioration continue...					
305	<b>Manager Poste Troulère</b> Encadrement des équipes postée, pilotage opérationnel OPEX, déploiement du changement Grille évaluation <b>Manager Poste Apprenti</b>					
285	Poste entrée dans la filière manager CCP Management					
270		<b>Technicien référent</b> Support l'atelier pour des durées minimum 1 jour par cycle sauf congés Développement du management technique en atelier Encadrement technique des équipes postées <b>Technicien métal confirmé</b> Validation par les procédés Encadrement technique de l'équipe postée <b>Technicien métal</b> Réalisation et clôture d'un A3 sur l'autre atelier Confirmation au poste technicien Validation par l'encadrement et les procédés Encadrement technique de l'équipe postée <b>Technicien junior</b> Poste d'entrée dans la filière technicien Formation MPP ou CCP Réalisation et clôture d'un A3 sur un atelier Encadrement technique de l'équipe postée				
255			<b>Conducteur polyvalent</b> Conducteur donneur d'ordre sur les deux ateliers HF et Zr. Validation par AMI + Procédés + Encadrement			
240			<b>Conducteur donneur d'ordre</b> Formation DO, réalisation des avis, mise à disposition, signature des AT, réception et validation des chantiers. Validation par AMI + Procédés + Encadrement <b>Conducteur confirmé</b> Soit atelier HF : Supervision des installations HF Installations Zr. Minimum 1 par poste (ou suppléer par technicien) (comme le tech HF par technicien) Poste d'entrée dans la filière conducteur <b>Conducteur Apprenti</b> Poste d'entrée dans la filière conducteur Soit atelier Zr : réalisation des opérations de conduite et supervision, remplacement d'un conducteur titulaire pour une durée < 1 poste			
215				<b>Opérateur N3</b> Validation sur 3 métiers		
190				<b>Opérateur N2</b> Validation sur 2 métiers <b>Opérateur N1</b> Validation sur 1 métier <b>Opérateur N1 en formation</b> Poste d'entrée dans la filière opérateur Validation sur 1 métier		

Compétence sur 1 métier

Opérateur plateforme  
Opérateur fabrication

Opérateur G08 (tamisage granule pour opérateur conditionnement)

Opérateur HF  
Opérateur H05  
Opérateur H1  
Opérateur H2

MD

PO

## ANNEXE 2 : CARTOGRAPHIE CHIMIE POSTE

Effectif cible	1				4				2									
	Agents de maîtrise				Techniciens				Opérateurs de fabrication				Opérateurs de conditionnement					
335	IV	<b>Manager Posté Référent</b>																
		Coaching, positionnement (individuel / équipe) ceinture verte-opex																
		<b>Manager Posté Confirmé</b>																
305	III	Coaching																
		Grille évaluation, projet Amélioration continue...																
285	II	<b>Manager Posté Titulaire</b>																
		Encadrement des équipes postés, pilotage opérationnel OPEX, déploiement du changement Grille évaluation																
270	I	<b>Manager Posté Apprenant</b>																
		Poste entrée dans la filière manager CQP Management																
255	IV																	
																		<b>Technicien Référent</b>
																		Supplier l'AMP pour des durées maximum 1 poste par cycle (hors congés) Peut suppléer AMP en cas de POI
																		<b>Technicien Confirmé</b>
240	III																	
																		MRP tournée permis feu + condamnation fluide
																		Procédé - MRP Formation DO
215	II																	
																		<b>Technicien Conducteur Polyvalent</b>
190	I																	
																		3 secteurs + supervision. Processus OT/AT+ signature des AT
240	IV																	
																		<b>Technicien Conducteur Polyvalent</b>
																		3 secteurs + REMPL supervision. Réception chantier
																		<b>Opérateur N4</b>
215	III																	
																		3 secteurs : PS + CARBO + Effluents Création avis SAP (formation SAP)
																		<b>Opérateur N3 issu Référent Effluents</b>
215	III																	
																		2 secteurs : (PS ou Carbo) + Effluents
215	III																	
																		<b>Opérateur N3</b>
215	II																	
																		2 secteurs : (PS ou Carbo) + Effluents
215	II																	
																		<b>Opérateur N2 issu soutien</b>
215	II																	
																		1 secteur : Effluents opérationnel
215	II																	
																		<b>Opérateur N2</b>
215	II																	
																		1 secteur : Effluents opérationnel
215	II																	
																		<b>Opérateur N1</b>
215	I																	
																		1 secteur : Effluents en formation - CQP
215	I																	
																		<b>Opérateur N1</b>
215	I																	
																		Augmentation périmètre avec ajout Oxydeur
215	I																	
																		Mise à dispo
215	I																	
																		<b>Opérateur N2</b>
215	I																	
																		<b>Opérateur N1</b>
215	I																	
																		En formation

## ANNEXE 3 : CARTOGRAPHIE LABORATOIRE POSTE

305			
285			
270			
255		IV	<b>Technicien Laboratoire N4</b> N3 + 2 techniques d'analyse : Granulométrie/ LECO ONH+Cl/Perleuse/LECO C
		III	<b>Technicien Laboratoire N3</b> N2 + 2 techniques d'analyse : Granulométrie/ LECO ONH+Cl/Perleuse/LECO C
240		II	<b>Technicien Laboratoire N2</b> Validation sur 1 métier Mise en solution Effluents : tournée analyse envois Analyse ICP
	I	<b>Opérateur Fusion N4</b> Réfèrent Fusion : participation aux projets	I
215	III	<b>Opérateur fusion N3</b> Ajout des techniques d'analyse Carbone, oxygene, azote et hydrogene Analyse chlore	
	II	<b>Opérateur fusion N2</b> Validation sur le poste fusion	
190	I	<b>Opérateur fusion N1</b> Poste entrée dans la filière	

