



# LIVRET DU SALARIÉ

**POUR PROTÉGER SES DROITS ET EN GAGNER DE NOUVEAUX, ON S'ORGANISE AVEC LA CGT**

Découvrez vos droits au travail grâce à notre guide pratique.

En tant que syndicat CGT Framatome Jarrie, nous sommes là pour vous informer, vous former et vous soutenir dans les négociations et les actions pour des conditions de travail justes et équitables.

Ensemble, nous pouvons construire un avenir professionnel meilleur pour tous.

L'établissement compte environ 300 salariés.

La CGT est la première organisation syndicale au sein de l'établissement, avec une représentativité de 40,65 %.

Lors des dernières élections en 2022, la CGT a obtenu une majorité de 40,65 % et compte plus de 90 membres syndiqués.

Fort de cet engagement, le collectif CGT s'investit pleinement pour protéger les intérêts de tous les salariés.

REJOIGNEZ-NOUS



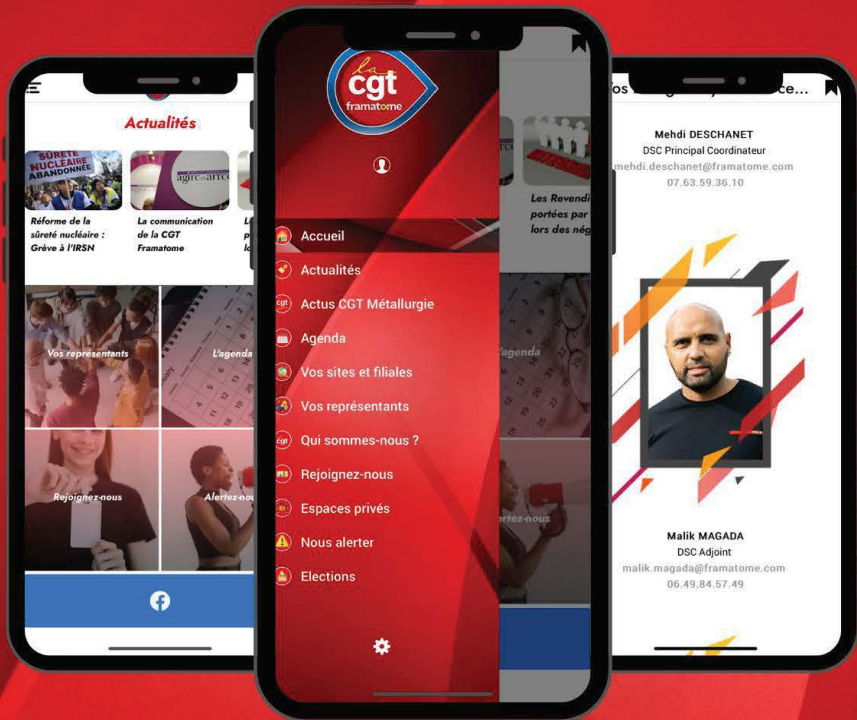
0763593610



[www.cgtframatome.com](http://www.cgtframatome.com)



# TÉLÉCHARGEZ VOTRE NOUVELLE APPLICATION !



Téléchargez ici



Créez votre profil pour :

Recevoir toutes les actualités  
Accéder à des infos pratiques  
Découvrir la **CGT FRAMATOME**  
Et bien d'autres choses...

# Unis pour le changement : La CGT Framatome Jarrie vous présente son équipe.



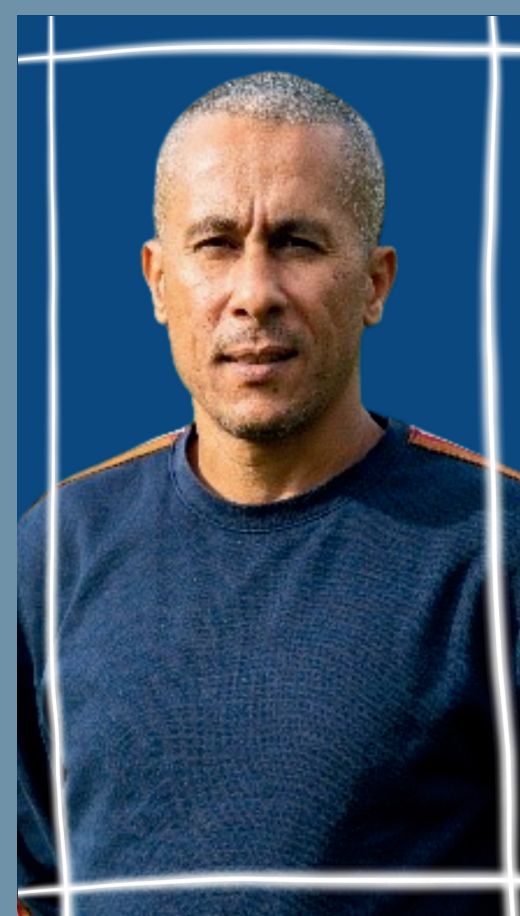
Mehdi DESCHANET  
DSC/Élu CSE  
Tél : 0763593610  
framatomejarriecgt@gmail.com



Younes KHADIRI  
DS/Élu CSE/CSSCT  
younes.khadiri@framatome.com



Malik MAGADA  
DSC Adjoint/Élu CSE/RS CSEC  
malik.magada@framatome.com



Élu CSE  
Nabil MADOU  
nabil.madoui@framatome.com



Élu CSE/CSSCT  
Jacques-Olivier M'BANDJI  
olivier.mbandji@laposte.net



Damien DOMINGO  
Élu Suppléant CSE  
damien.domingo@framatome.com



Auguste DO NASCIMENTO  
Élu Suppléant CSE  
auguste.domingo@framatome.com



Fabien CARESTIATO  
Élu Suppléant CSE  
fabien.carestiato@framatome.com



André DJEBBAS  
Élu Suppléant CSE  
andre.djebbas@framatome.com



Nicolas VALETTE  
Élu Suppléant CSE  
nicolas.valette@framatome.com



Aurélie GIOVALE  
Élue Suppléante CSE  
aurelie.giovale@framatome.com



RS CSE  
Kamel EL HASSANI  
kamel.elhassani@framatome.com

“ Ensemble,  
nous sommes plus fort ...  
rejoignez-nous ! ”

# LA TABLE DES MATIÈRES DU LIVRET DU SALARIÉ DE LA CGT FRAMATOME JARRIE

## 1.

### 1. CONGÉS

- Page 5. Congés payés, tradition, conventionnels, ancienneté, spécifiques et statutaires, et repos rémunérés
- Page 6. Jours de RTT
- Page 7. Événements familiaux
- Page 8. Congés naissance, paternité et supplémentaire pour enfants

## 2.

### 2. RÉMUNÉRATION

- Page 9. Grilles des salaires minima 2025 des cadres et non-cadres, et ancienneté des non-cadres
- Page 10. Abonnements aux transports en commun et barème des primes de transport
- Page 11. Primes diverses, primes de production et primes d'établissement
- Page 12. Primes de panier jour et nuit, tickets restaurant et allocations familiales
- Page 13. Médailles du travail
- Page 14. Intéressement et abondements 2025
- Page 15. Primes des préparateurs
- Page 16. Comment calculer
- Page 17. Chèques Emploi-Service Universel

## 3.

### 3. TEMPS DE TRAVAIL

- Pages 18 et 19. Compte Épargne Temps (CET) – Compte Congés Fin de Carrière (CCFC)
- Page 20. Alimentation du Compte Temporaire (CTT)
- Page 21. PERCO & PEG
- Page 22. Abondement 2025 et déblocage anticipé PEG PERCO CET CCFC
- Page 23. Les durées de la période d'essai
- Page 24. Les durées de préavis de démission
- Page 25 Prime biseau
- Page 26. Aménagements de fin de carrière
- Page 27. Indemnité de départ en retraite



# CONGÉS FRAMATOME

## JARRIE

### EN TERMES DE CONGÉS PAYÉS

<b>GROUPE FERMÉ</b> <b>(Embauché jusqu'au 30/06/2014)</b>		<b>GROUPE OUVERT</b> <b>(Embauché à partir du 01/07/2014)</b>		
<b>25 Congés Payés (CP)</b>		<b>25 Congés Payés (CP)</b>		
<b>1 Congé Tradition (CSV)</b>		<b>1 Congé Tradition (CSV)</b>		
<b>1 Congé Conventionnels (CSW)</b>		<b>AUCUN</b>		
<b>Congés Ancienneté</b> <b>2 (CPA)</b>	<b>Congés Ancienneté</b> <b>3 (CPA)</b>	<b>Congé Ancienneté</b> <b>1 (CPA)</b>	<b>Congés Ancienneté</b> <b>2 (CPA)</b>	<b>Congés Ancienneté</b> <b>3 (CPA)</b>
<b>Avoir 30 ans et</b> <b>1 an d'ancienneté</b>	<b>Avoir 35 ans et</b> <b>2 ans d'ancienneté</b>	<b>Avoir 1 an</b> <b>d'ancienneté</b>	<b>Avoir 30 ans et</b> <b>1 an d'ancienneté</b>	<b>Avoir 35 ans et</b> <b>2 ans d'ancienneté</b>
<b>2 Congés Spécifiques (CSE)</b> <b>Sans aucune contrepartie</b>		<b>Congé fractionnement</b> <b>1 Congé</b>		<b>Congés fractionnement</b> <b>2 Congés</b>
		<b>Prise de 16 à 18 (CP) maxi</b> <b>entre le 01/06 et le 31/10</b>		<b>Prise de 15 (CP) maxi</b> <b>entre le 01/06 et le 31/10</b>
<b>2 Congés statutaires (CFT)</b> <b>L'obtention de deux jours de congé</b> <b>statutaire lors du passage à un</b> <b>groupe d'emploi supérieur</b>		<b>AUCUN</b>		
<b>TOTAL DE 31 À 34 CONGÉS PAYÉS</b>		<b>TOTAL DE 27 À 31 CONGÉS PAYÉS</b>		

### EN TERMES DE REPOS RÉMUNÉRÉS (RR)

Pour les salariés en horaires 5x8 :

- ☒ 1 RR tous les 96 postes travaillés
- ☒ 1 RR dit de Nuisance tous les 12 mois

**Un total de 3 RR par an**

Pour les salariés en poste 2x8 5j et 2x8 7j :

- ☒ 1 RR tous les 96 postes du **matin** travaillés

**Un total de 1 RR par an**

# « MES DROITS EN TERMES DE JOURS DE RTT »

Jours de <b>R</b> éduction du <b>T</b> emps de <b>T</b> ravail ( <b>JRTT</b> ) des salariés OETAM				
Horaire de travail	Journée	5X8	2X8 sur 5 Jours	2X8 sur 7 Jours ( <b>4X2</b> )
Nombre de JRTT PAR AN	19 JRTT	17 JRTT	21 JRTT	17 JRTT
Les jours de JRTT se décompose de la manière suivante	Jours de <b>R</b> epos <b>E</b> mployeur 11 JRE	Jours de <b>R</b> epos <b>E</b> mployeur ★10 JRE	Jours de <b>R</b> epos <b>E</b> mployeur 10 JRE	Jours de <b>R</b> epos <b>E</b> mployeur ★5 JRE
	L'obligation de la pose de <b>1</b> JRE par mois.	★5 JRE positionnés de façon fixe dans le roulement annuel des postes, par demi-équipe ( <b>J8</b> ), hors dimanche et jour férié.	Pose de <b>2</b> JRE ( <b>RH</b> ) par mois maximum.	★5 JRE positionnés de façon fixe dans le roulement annuel des postes, par demi-équipe, sur des dimanches se fera avec <b>maintien de la prime de dimanche</b> .
		★5 JRE positionnés de façon fixe dans le roulement annuel des postes, par demi-équipe, sur des <b>J8 de dimanche</b> . Le positionnement de ces JRE sur des J8 de dimanche se fera avec <b>maintien de la prime de dimanche</b> .		
	Jours de <b>R</b> epos <b>S</b> alarié 8 JRS à la main du salarié	Jours de <b>R</b> epos <b>S</b> alarié 7 JRS à la main du salarié	Jours de <b>R</b> epos <b>S</b> alarié 11 JRS à la main du salarié	Jours de <b>R</b> epos <b>S</b> alarié 12 JRS à la main du salarié
★Bonification de 2 JRB à condition de poser un maximum de 2 JRS par mois maximum. <b>JRE du dimanche inclus.</b>	○ JRB	★2 JRB à la main du salarié	★2 JRB à la main du salarié	★2 JRB à la main du salarié



# ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

<b>Naissance</b> ou arrivée au foyer d'un enfant en cas <b>d'adoption</b>	<b>4 jours</b>
<b>Congés paternité</b> : Veuillez à prendre obligatoirement 4 jours consécutifs immédiatement après le congé de naissance	<b>25 jours</b>
Si ces jours ne sont pas pris, la CPAM ne couvre pas les jours ultérieurs	<b>32 jours</b> <small>Naissance multiple.</small>
Absence <b>Enfants malade</b> jusqu'à 13 ans inclus	<b>3 jours</b>
<b>Enfant hospitalisé</b> jusqu'à 13 ans inclus, en <b>Affection Longue Durée</b> (ALD) ou en situation de <b>handicap</b>	<b>5 jours</b>
<b>Hospitalisation du conjoint</b> (si le conjoint à un enfant – de 14 ans)	<b>3 jours</b>
Survenance d'un <b>handicap/cancer/pathologie</b> chronique	<b>2 jours</b>

<b>Mariage</b> ou <b>PACS</b> du salarié	<b>6 jours</b>
<b>Mariage</b> du salarié suite à un <b>PACS</b> avec la même personne	<b>3 jours</b>
<b>Mariage</b> d'un enfant y compris l'enfant du conjoint, concubin attesté ou pacsé	<b>2 jours</b>

<b>Décès</b> d'un enfant y compris l'enfant du conjoint, concubin attesté ou pacsé	<b>6 jours</b>
<b>Décès</b> du père, de la mère ou du tuteur légal ayant élevé le salarié	<b>4 jours</b>
<b>Décès</b> du conjoint, concubin attesté ou pacsé	<b>6 jours</b>
<b>Décès</b> 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	<b>3 jours</b>
<b>Décès</b> 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	<b>2 jours</b>
<b>Décès</b> des parents du conjoint, concubin attesté ou pacsé	<b>3 jours</b>
<b>Décès</b> d'un oncle ou d'une tante en ligne directe ou des grands-parents par alliance (Mariage et PACS)	<b>1 jour</b>

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre Manager pour en savoir plus ; Votre service RH pour le champ d'application selon contexte et situation. Un élu **CGT** si litige ou désaccord.

**La CGT**, un syndicat représentant  
l'ensemble des travailleurs

# CONGÉ NAISSANCE ET PATERNITÉ

## AVANT LA NAISSANCE DE L'ENFANT

**Voici le formulaire** pour demander un congé de paternité à envoyer au service des ressources humaines, en tenant compte d'un préavis prévisionnel d'un mois.

**1 mois de préavis**

## NAISSANCE DE L'ENFANT

<b>Congé de Naissance</b>	À partir de la date de naissance ou du premier jour ouvrable suivant la naissance, veuillez saisir votre absence pour « naissance » via MyProtime, en joignant l'acte de naissance à vos demandes RH.	<b>4 jours ouvrables</b>
<b>Congé de Paternité obligatoire</b>	Suite au congé de naissance, veuillez saisir votre absence sous la catégorie « Évènements familiaux » via MyProtime.	<b>4 jours calendaires</b>
<b>Congé de Paternité</b>	L'absence peut être répartie en une ou deux périodes d'au moins 5 jours chacune, et elle doit commencer dans les 6 mois suivant la naissance. Veuillez saisir cette absence sous la catégorie « Évènements familiaux » via MyProtime.	<b>21 jours calendaires</b>
		<b>28 jours calendaires</b> <b>Naissance multiple.</b>

## CONGÉS SUPPLÉMENTAIRE ENFANT

Pour les nouveaux salariés âgés de plus de 21 ans, s'ils ont moins de 25 jours de congé payé (CPN) au 31 mai après leur embauche, ils bénéficieront de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 25 jours de CPN. Un enfant à charge est défini comme résidant au domicile, âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou en situation de handicap.

## Prime de naissance

- Prime de naissance 450 € / enfant via Vivinter (non imposable)
- Demande en ligne → sélectionner « Maternité » + joindre l'acte de naissance. Délai max : 2 ans (au-delà, c'est perdu).



# VERSEMENT SALAIRE 2026

## Calendrier Prévisionnel

**27**

**Janvier**

Prime d'établissement  
et Production

**24**

**Février**

**25**

**Mars**

**24**

**Avril**

**26**

**Mai**

**24**

**Juin**

½ 13ème Mois

**27**

**Juillet**

Prime d'établissement  
et Production

**26**

**Aôut**

**26**

**Septembre**

**24**

**Octobre**

**26**

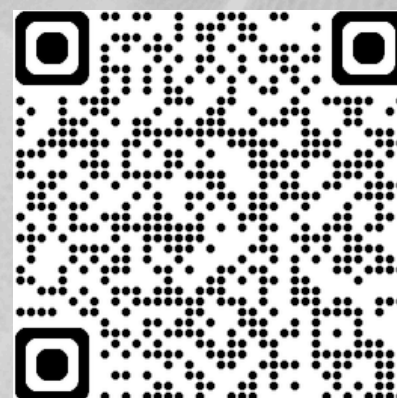
**Novembre**

½ 13ème Mois

**24**

**Décembre**

**La CGT Framatome Jarrie**  
**À vos côtés, toute l'année**  
**Scannez le QR code pour**  
**nous contacter**





# RÉMUNÉRATION 2026

La nouvelle grille des salaires minimums qui prendra effet à partir du 01/01/2026

GRILLE DES SALAIRES MINIMUMS DES NON-CADRES									
CLASSE EMPLOI	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
MONTANTS EN EUROS	2107	2395.28	2540.57	2667.98	2812.22	2945.94	3182.83	3298.64	3530.27
	2221.56								

Les salaires minimums des cadres en vigueur depuis le 01/01/2024

LES SALAIRES MINIMUMS DES CADRES EN FORFAIT-JOUR								
CLASSE EMPLOI	F11	F12	G13	G14	H15	H16	I17	I18
Mini garantie	45 370 € Par an	47 710 € Par an	52 000 € Par an	57 070 € Par an	61 100 € Par an	67 600 € Par an	77 090 € Par an	88 400 € Par an
	41 572 € Par an	43 794 € Par an	Ancienneté de 2 à 4 ans ou l'âge inférieur à 30 ans					
	38 493 € Par an	40 541 € Par an	Ancienneté inférieur à 2 ans ou l'âge inférieur à 25 ans					

Nouveau barème de la prime d'ancienneté, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026, hors groupe fermé.

Ancienneté 2026 en €	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
A2 à C5	44.22	58.96	73.70	88.44	103.18	117.92	132.66	147.40	162.14	176.88	191.62	206.36	221.10
C6 à D7	52.26	69.68	87.10	104.52	121.94	139.36	156.78	174.20	191.62	209.04	226.46	243.88	261.30
D8 à E10	76.38	101.84	127.30	152.76	178.22	203.68	229.14	254.60	280.06	305.52	330.98	356.44	381.90

Pour les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014 (groupe fermé), la prime d'ancienneté se calcul de la façon suivante.

L'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire de base.	DE 12 ANS À 14 ANS	DE 15 ANS À 19 ANS	DE 20 ANS À 24 ANS	25 ANS ET PLUS
	10.5 %	13.2 %	15.5 %	19 %





# Transport Jarrie

**Abonnements de transport en commun**

**L'employeur couvre 75 % des frais de transport en commun en 2026 pour les trajets domicile-travail de moins de 150 km.**

**Les justificatifs doivent être transmis avant le 8 du mois suivant.**

## Nouveau Barème au 1<sup>er</sup> janvier 2026

Zone		Km moyen	Indemnité 01/01/2026	
			Véhicule thermique	Véhicule électrique
J01	1	1.25	34.65 €	41.58 €
J02	2	1.75	41.25 €	49.50 €
J03	3	2.50	46.53 €	55.84 €
J04	4	3.83	50.62 €	60.74 €
J05	5	5	56.52 €	67.82 €
J06	6	6	62.15 €	74.58 €
J07	7	6	66.81 €	80.17 €
J08	8	6.83	73.72 €	88.46 €
J09	9	8.67	75.92 €	91.10 €
J10	10	8.50	81.52 €	97.82 €
J11	11	10.75	87.75 €	105.30 €
J12	12	11.75	91.48 €	109.78 €
J13	13	13.50	102.09 €	122.51 €
J14	14	13.90	108.38 €	130.06 €
J15	15	15.25	114.00 €	136.80 €
J16	16	15	118.07€	141.68 €
J17	17	17.50	124.62 €	149.54 €
J18	18	18.10	128.98 €	154.78 €
J19	19	20	137.13 €	164.56 €
J21	21	60	204.91 €	245.89 €



# DIFFÉRENTES PRIMES

Les montants sont réévalués en conformité avec les négociations portant sur l'Augmentation Générale (+ 1.3 % pour 2026) lors des NAO.

## Application pour l'année 2026

Prime de vacances (Groupe fermé annuel)	1046.92 €
Prime de réveillon (si poste travaillé les 24 et 31/12/2026)	78.86 €
Prime de disponibilité (AMP remplaçant mensuel)	157.59 €
Prime de tutorat (hebdomadaire)	25.04 €
Prime de Poste (mensuel)	47.30 €
Prime de tri fixe (hebdomadaire)	28.15 €
Prime fixe préparateur (mensuel sur 13 mois)	366.67 €
Prime déchargement TSV (préparateur uniquement)	3.01 €
Prime déchargement TSV (soutien uniquement) + 33 % la valeur du point	3.83 €
Prime déchargement réacteur (préparateur uniquement)	6.20 €
Prime déchargement réacteur (soutien uniquement) + 17 % la valeur du point	7.85 €
Primes incommodité (mensuel)	A : 0 € C : 80.26 € E : 167.02 € B : 36.88 € D : 123.63 € F : 195.36 €
Prime d'arrêt (hebdomadaire)	286.94 €
Astreintes direction (hebdomadaire)	613.57 €
Astreintes Maintenance (hebdomadaire)	405.65 €
Astreintes cadres PPI (hebdomadaire)	399.85 €
Astreintes Laboratoire (hebdomadaire)	291.40 €
Astreintes Renfort (hebdomadaire)	202.82 €
Astreintes jour férié (hebdomadaire)	69.92 €

# PRIME D'ÉTABLISSEMENT

La prime est revalorisé en conformité avec l'inflation indice INSEE hors tabac chaque année.

## Application pour l'année 2026

1008.75 € annuel

Prime semestrielle : 504,38 € versée sur la paie de juillet 2026

Prime semestrielle : 504,38 € versée sur la paie de janvier 2027

# PRIME DE PRODUCTION

La prime est revalorisé en conformité avec l'inflation indice INSEE hors tabac chaque année.  
Uniquement pour les NON-CADRES

## Application pour l'année 2026

1184 € annuel

Seuil de déclenchement de la prime à partir de 90 % d'atteinte des objectifs de production. Une prime de 50 % est obtenue, et son versement se fait par semestre, sur les paies de janvier et juillet. Son montant varie et est plafonné à 1172 € pour l'année 2025.



## LES PRIMES DE PANIERS REPAS JOUR

Application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les paniers de jour

Pour les salariés en poste du matin et d'après-midi en horaire 5X8, 2X8 et 4X2

**4.93€** application de l'**AG**

non imposables, non soumis aux cotisation sociales

## LES TICKETS RESTAURANT

Application à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2024 pour les paniers de jour

Les tickets restaurant sont dématérialisés à **8 €** par jour de travail, couvrant également les jours de télétravail pour les salariés en horaire journée.

Répartition

**60 % (4.80€)** par employeur

**40 % (3.20€)** par salarié

## LES PRIMES DE PANIERS REPAS NUIT

Pour les salariés en poste de nuit en horaire 5X8

**7.40 €**

non imposables, non soumis aux cotisation sociales

Revalorisation selon les négociations territoriales

## ALLOCATION FAMILIALES

Allocations versées annuellement sur la paie de juin aux salariés ayant des enfants de 0 à 20 ans.

Les montants sont réévalués en conformité avec les négociations portant sur l'**Augmentation Générale (+ 1.3 % pour 2026)** lors des NAO.

Nombre d'enfants	Montants d'allocation 2026
1 enfant	44.32 €
2 enfants	65.29 €
3 enfants	86.27 €
4 enfants	107.23 €
5 enfants	128.22 €
6 enfants	149.19 €
7 enfants	170.16 €
8 enfants	191.16 €
9 enfants	212.14 €
10 enfants	233.12 €



# MÉDAILLES DU TRAVAIL

La médaille du travail, c'est bien plus qu'une reconnaissance : c'est aussi une prime d'État qui peut faire la différence sur votre paie de janvier N+1. Vous voulez tout savoir pour ne rien manquer ? La CGT est là pour vous accompagner dans vos démarches !

## 🚩 Qui peut obtenir la médaille ?

Elle est décernée par arrêté du ministre du travail ou, sur délégation, par le préfet.

## 📄 Comment faire votre demande ?

### 👉 Connectez-vous sur le portail en ligne :

[Demande de médaille d'honneur du travail \(Démarche en ligne\) | Service-Public.fr](#)

🔑 **Astuce pratique : Utilisez votre compte FranceConnect pour un accès rapide et sécurisé.**

👛 **N'oubliez pas d'identifier le numéro SIRET de Framatome (il est sur votre bulletin de paie).**

### 🕒 Respectez les délais :

- Avant le 30 avril à minuit : pour la promotion du 14 juillet.
- Avant le 15 octobre à minuit : pour la promotion du 1er janvier.

🤝 **Conseil CGT : Faites vos démarches à temps pour ne pas rater cette opportunité !**

## 💰 Le versement de la prime :

🎯 Toutes les demandes validées avant les dates ci-dessus vous garantissent le versement de la prime sur la paie de janvier N+1.

### 💡 Conditions importantes :

- La prime est versée uniquement après acceptation de votre demande par la préfecture.
- Vous devez transmettre au service RH :
- L'acceptation de la préfecture ou l'arrêté préfectoral.
- Votre diplôme, via les demandes RH.

🎯 **Montant de la prime : Le montant est déterminé par Framatome selon le tableau suivant :**

Pour les salariés embauchés avant le 30 juin 2014 ( <b>groupe fermé</b> ) Prime médaille UIC + ÉTAT			Pour les salariés embauchés à partir du 1er juillet 2014 ( <b>groupe ouvert</b> ) Prime médaille ÉTAT uniquement	
1. Pour la prime UIC, seule l'ancienneté dans le groupe Framatome est prise en compte. 2. L'ancienneté prise en compte est l'ancienneté toutes sociétés confondues pour la prime ÉTAT.			L'ancienneté prise en compte est l'ancienneté toutes sociétés confondues pour la prime ÉTAT.	
Après 20 ans	PRIME ÉTAT	795.31 €	PRIME ÉTAT 370 €	SITUATION HANDICAP
	PRIME UIC	726.59 €		PRIME ÉTAT
	TOTAL	1521.90 €		555 €
Après 30 ans	PRIME ÉTAT	1049.51 €	PRIME ÉTAT 490 €	SITUATION HANDICAP
	PRIME UIC	957.25 €		PRIME ÉTAT
	TOTAL	2006.76 €		735 €
Après 35 ans	PRIME ÉTAT	1522.47 €	PRIME ÉTAT 730 €	SITUATION HANDICAP
	PRIME UIC	1407.05 €		PRIME ÉTAT
	TOTAL	2929.51 €		1095 €
Après 40 ans	PRIME ÉTAT 1568.47 €		PRIME ÉTAT 1090 €	SITUATION HANDICAP
				PRIME ÉTAT 1635 €
Les montants sont réévalués en conformité avec les négociations portant sur l'Augmentation Générale (+1.3 % pour 2026) lors des NAO.			+ 10 % EN 2021 + 10 % EN 2025	



# INTÉRESSEMENT

L'enveloppe globale d'intéressement maximale est de 10 % de la masse salariale de Framatome, avec un minimum de 3 mois d'ancienneté requis avant la fin de l'année en cours.

% de la Masse Salariale	RÉPARTITION
<b>5 %</b> <b>Part Société</b>	<b>1 %</b> des critères sont liés à la sécurité, <b>1 %</b> à la qualité, <b>1 %</b> sur le Lead Time et <b>2 %</b> à la performance économique du groupe. Il arrive parfois que ces critères boostent les résultats financiers de la société de <b>1 %</b> , portant ainsi l'enveloppe totale à <b>11 %</b> .
	Répartition proportionnelle basée sur la durée de présence
<b>3 %</b> <b>Part Jalons</b>	<u>Les 3 % sont répartis sur 5 jalons :</u> - Jalon 1 : <b>0,6 %</b> lié à la satisfaction client - Jalon 2 : <b>0,6 %</b> lié à HPC2 - Jalon 3 : <b>0,6 %</b> lié à l'EPR 2 - Jalon 4 : <b>0,6 %</b> lié à la production de Romans - Jalon 5 : <b>0,6 %</b> lié au RGV FLA 2
	Répartition proportionnelle à <b>50 %</b> entre la durée de présence et <b>50 %</b> la rémunération brute (plancher de <b>36 088 €</b> , plafond de <b>101 500 €</b> ).
<b>2 %</b> <b>Résultats BU</b>	En fonction des résultats de la BU.
	Répartition proportionnelle à la rémunération brute (plancher de <b>36 088 €</b> , plafond de <b>101 500 €</b> ).

## ABONDEMENT 2026

<b>150 €</b>	Abondement sur PERCO Framatome pour <b>150 € versés</b>
<b>500 €</b>	Abondement sur PEG Framatome pour <b>500 € versés</b>
<b>500 €</b>	Abondement en cas de transfert vers le PERCO de jour CET/CCFC pour un montant minimal de <b>500 € versés</b> .



# PRIMES DES PRÉPARATEURS

RÉACTEURS								
<b>Primé : déchargement, chargement réacteur + déchargement BIS</b>								
<b>Non Primé : lavage couvercle</b>								
Valeur du point en 2026		Nombre de participants						
Les Bardeurs : <b>6.20 €</b>		2	3	4	5	6	7	8
Les Soutiens : <b>7.85 €</b>		Nombre de points par participant						
Nombre de réacteurs déchargés/chargés (complet)	1	2.5	1.7	1.3	1	0.8	0.7	0.6
	2	5	3.3	2.5	2	1.7	1.4	1.25
	3	7.5	5	3.8	3	2.5	2.1	1.9
	4	Interdit	6.7	5	4	3.3	2.9	2.5
	Diviser par 2 si le réacteur est juste à décharger ou à charger.							

Ajouter **17 %** aux points des réacteurs à la fin de chaque mois pour les soutiens préparateurs.

TSV							
Valeur du point en 2026		Nombre de participants					
Les Bardeurs : <b>3.01 €</b>		3	4	5	6	7	8
Les Soutiens : <b>3.83 €</b>		Nombre de points par participant					
Nombre de TSV	1	8.3	6.3	5	4.2	3.6	3.1
	2	16.7	12.5	10	8.3	7.1	6.3

Ajouter **33 %** aux points des TSV à la fin de chaque mois pour les soutiens préparateurs.

## Modalité d'attribution de la prime fixe des préparateurs :

Les préparateurs titulaires perçoivent une prime fixe mensuelle brute de **366,67 €** au **01/01/2026**, versée **sur 13 mois**. Cette prime est réévaluée annuellement en fonction de l'augmentation générale, négociée lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

La prime fixe est maintenue en cas d'absence pour congés payés, formation, maladie, accident de travail ou accident de trajet pendant une période maximale de 3 ans. En cas de mutation sur un autre poste pour raison médicale, cette prime sera également maintenue pendant 3 ans.

## PRIME BISEAU PRÉPARATEUR

Pour atténuer une diminution trop importante de la rémunération lors de la transition vers le nouveau poste, il a été convenu que les primes variables et la prime fixe seront maintenues sur la base de la moyenne des 12 derniers mois selon les modalités suivantes

2 mois à 100 %

2 mois à 70 %

2 mois à 40 %

2 mois à 90 %

2 mois à 60 %

2 mois à 30 %

2 mois à 10 %

2 mois à 80 %

2 mois à 50 %

2 mois à 20 %



# Comment Calculer Les primes de postes !?

Référence mensuel				
Horaire de travail	Journée	5X8	2X8 sur 5 Jours	2X8 sur 7 Jours
Calcul Taux Horaire 35 H	149.93 H	147.29 H	147.07 H	144.91 H
Calcul Taux Horaire 39 H	165.23 H	163.06 H	164.14 H	164.14 H

Prime de dimanche & de jour férié	Salaire de base <b>diviser par Le Taux horaire de 39H</b>
Indemnité jour férié Passation de consigne	Salaire de base + prime d'incommodité + ancienneté <b>diviser par Le Taux horaire de 39H</b>
Prime de nuit	Salaire de base <b>diviser par Le Taux horaire de 39 H =**** X 20 %</b>
Compensation cycle	Salaire de base + prime d'incommodité + ancienneté <b>diviser par Le Taux horaire de 39 H X 25 %</b>
Horaire à 100%	Salaire de base + prime d'incommodité + ancienneté <b>diviser par Le Taux horaire de 35 H</b>
Majoration Heures à 125 %	Salaire de base + prime d'incommodité + ancienneté <b>diviser par Le Taux horaire de 35 H X 125 %</b>
Majoration Heures à 150 %	Salaire de base + prime d'incommodité + ancienneté <b>diviser par Le Taux horaire de 35 H X 150 %</b>
Majoration Heure à 200 %	Salaire de base + prime d'incommodité + ancienneté <b>diviser par Le Taux horaire de 35 H 200 %</b>

Pour la passation de consignes, il faut multiplier votre taux de passation de consigne par le nombre de relève effectué dans le mois. Sachant que 1 jour travaillé vaut 15 minutes pour les 5X8, sauf pour les préparateurs 5 minutes.

**Donc multiplier le nombre de postes pour trouver votre base de temps de relève dans le mois.**

**Exemple sur un salaire de base de 2510.98 €, en horaire 5X8 avec 15 ans d'ancienneté**

Intitulé des primes	Calcul des primes	Le taux
Prime de dimanche Prime de jour férié	2510.98 <b>diviser par 163.06</b>	15.40 €
Indemnité jour férié Passation de consigne	2510.98 + 117.42 + 295.31 <b>diviser par 163.06</b>	17.93 €
Prime de nuit	2510.98 <b>diviser par 163.06</b> = 15.399 X 20 %	3.079 €
Compensation cycle	2510.98 + 117.42 + 295.31 <b>diviser par 163.06</b> X 25 %	4.482 €
Horaire à 100 %	2510.98 + 117.42 + 295.31 <b>diviser par 147.29</b>	19.85 €
Majoration Heures à 125 %	2510.98 + 117.42 + 295.31 <b>diviser par 147.29</b> X 125 %	24.812 €
Majoration Heures à 150 %	2510.98 + 117.42 + 295.31 <b>diviser par 147.29</b> X 150 %	29.78 €
Majoration Heure à 200 %	2510.98 + 117.42 + 295.31 <b>diviser par 147.29</b> X 200 %	39.70 €



**LA CGT, ET SI J'Y ÉTAIS ?  
Ensemble, nous sommes plus fort...  
Rejoignez-nous !**



# Informations relatives Chèques emploi-service.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les **Chèques Emploi Service Universel (CESU)** seront revalorisés.

**Tous les salariés en CDI de plus de 6 mois d'ancienneté peuvent en bénéficier.**

**Les montants par salarié se réfèrent au tableau**

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 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 justifiée.			

## Comment utilise-t-on les chèques CESU ?

Je peux utiliser les titres CESU pour les gardes enfants de moins 3 ans, quel que soit le mode de garde choisi pour rémunérer :

- Une structure de garde d'enfants hors du domicile : crèche, halte-garderie, jardin d'enfants et garderie périscolaire.
- Un salarié en emploi direct : assistant(e) maternel(le), garde à domicile, garde partagée, garde occasionnelle, baby-sitting.
- Une entreprise ou une association, prestataire de services ou mandataire agréé.

Je peux utiliser les titres CESU pour les services à domicile :

- Le ménage, le repassage, la préparation des repas l'entretien de la maison et travaux ménagers, les petits travaux de jardinage, y compris les travaux de débroussaillage, les prestations de petits bricolages dits « hommes toutes mains », la garde d'enfant à domicile, le soutien scolaire à domicile et cours à domicile, l'assistance informatique et internet domicile, l'assistance administrative à domicile, l'assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux, l'assistance aux personnes handicapées y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété, garde-malade à l'exclusion des soins, maintenance, entretien et vigilance temporaires, de la résidence principale et secondaire.

**Toutes les informations sont disponibles sur [WWW.CESU.URSSAF.FR](http://WWW.CESU.URSSAF.FR)**

CGT Framatome Jarrie  
291 route de l'électrochimie,  
38560 Jarrie  
☎ 07 85 65 32 26



🌐 [www.cgtframatome.fr](http://www.cgtframatome.fr)  
✉ [framatomejarriecgt@gmail.com](mailto:framatomejarriecgt@gmail.com)  
📱 [f](#) [in](#) [yt](#) [ig](#) CGT Framatome

# CET-CCFC

Pour accéder à un Compte Épargne Temps (CET), il est nécessaire d'avoir travaillé pendant au moins un an avant le 31 mai de l'année en cours et de le créditer d'au moins une journée.

Quant au Compte Congés Fin de Carrière (CCFC), il est accessible aux personnes âgées de 50 ans ou plus et ayant au moins un an d'ancienneté au 31 mai de l'année en cours. De plus, si vous possédez déjà un CET, il peut être transformé en CCFC.

ÉPARGNE	CET	CCFC
Plafond annuel d'alimentation	18 jours/an	25 jours/an
Plafond global	180 jours	280 jours
Alimentation Congés Payés (CPN) (5 jours max.)	✓	✓
Alimentation Congés Ancienneté (CPA)	✓	✓
Alimentation Congé Tradition (CSV)	✓	✓
Alimentation Congé Conventionnels (CSW)	✓	✓
Alimentation Congés Spécifiques (CSE)	✓	✓
Alimentation Congés statutaires (CFT)	✓	✓
Alimentation JRTT et JRTB	✓	✓
Repos Compensateur de remplacement	✓	✓
Heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires	✓	✓
Temps de récupération d'astreintes	✓	✓
Tout ou partie du 13 <sup>ème</sup> mois	-	✓

La première campagne d'alimentation, comprenant CPN, CPA, CSV, CSW, CSE, CFT, se déroule avant le 30 mai.

La deuxième campagne, incluant Repos Compensateur de remplacement, Heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, le temps de récupération d'astreintes, JRTT et JRTB, a lieu avant le 31 décembre.

Le versement du 13<sup>ème</sup> mois dans le cadre du CCFC doit être réalisé durant la période de mars-avril, avec une échéance fixée au 30 avril.

Il est possible de recharger l'alimentation jusqu'à un mois avant la date limite en utilisant les formulaires disponibles sur MyProtime/Mon épargne temps, ce qui équivaut à l'ouverture du CET/CCFC.

**Pour ceux âgés de moins de 50 ans ayant un CET ouvert, il est possible de transformer une partie de leur 13ème mois en jours de congés (CTT : Compte Temporaire Temps), jusqu'à un maximum de 10 jours à prendre avant le 31 décembre de l'année suivante. Cette demande doit être effectuée en octobre.**

### **DÉBLOCAGE CET/CCFC EN MONÉTAIRE**

**Pour des circonstances particulières, référez-vous à la page 20 pour une liquidation totale ou partielle. Vous avez la possibilité de convertir jusqu'à 10 jours par an en espèces à tout moment, sauf les jours de congé payé. Cette conversion est sujette à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux cotisations et contributions sociales.**

### **DÉBLOCAGE DU CET/CCFC EN TEMPS**

<b>Pour compenser les absences sans rémunération telles que le congé parental, le congé pour création d'entreprise, le congé sabbatique, le congé pour solidarité familiale, le congé pour adoption internationale, le congé pour solidarité internationale et le congé pour proche aidant.</b>
<b>Pour compléter les congés annuels une fois ses congés épuisés.</b>
<b>Pour suivre une formation éligible et financée dans le cadre du CPF</b>
<b>Pour indemniser un congé pour convenance personnelle d'une durée minimum de 5 jours en cas d'évènement familial grave.</b>
<b>Pour compléter la rémunération en cas de période de sous-activité.</b>
<b>Pour compléter la rémunération en cas de passage à temps partiel.</b>
<b>CCFC : Conversion en Congés de Fin de Carrière avant le départ à la retraite</b>
<b>Pour compléter la rémunération en cas de passage en temps partiel, dans les 2 dernières années précédant le départ en retraite, pour une mission de transfert de compétence et savoir-faire (tutorat, compagnonnage...).</b>
<b>Don de jours : dans certaines situations particulières.</b>

**Lorsque l'on débloque une partie de son CET en temps, Framatome abonde selon le cas de déblocage dans les proportions ci-dessous. Ainsi si vous débloquez 10 jours pour congé parental de votre CET, c'est en réalité 11,5 jours que vous pouvez prendre dans ce cadre.**

<b>ABONDEMENT</b>	<b>CET</b>	<b>CCFC</b>
<b>Congé parental</b>	<b>15 %</b>	
<b>Création d'entreprise</b>	<b>15 %</b>	
<b>Formation non prise en charge par l'employeur</b>	<b>15 %</b>	
<b>Période de sous activité</b>	<b>25 %</b>	
<b>Temps partiel pendant transfert de compétence</b>	<b>25 %</b>	
<b>Congé de fin de carrière (délai de prévenance de 6 mois)</b>	<b>-</b>	<b>20 %</b>

# **ALIMENTATION DU COMPTE**

## **TEMPORAIRE (CTT)**

Le Compteur Temps Temporaire (CTT) permet de convertir une partie de l'acompte du 13ème mois en jours de congés supplémentaires. Ce dispositif est destiné aux salariés de moins de 50 ans qui ont déjà ouvert un Compte Épargne Temps (CET) et qui ne bénéficient pas du dispositif "Temps partiel annualisé vacances scolaires" (selon l'article 15 de l'accord du 16 janvier 2024 sur l'Égalité Professionnelle).

### **Les points clés à retenir**

#### **1. Public concerné :**

**Salariés de moins de 50 ans avec un CET actif.**

**Ne bénéficiant pas du dispositif Temps partiel annualisé "vacances scolaires".**

#### **2. Conversion de l'acompte du 13ème mois :**

**Vous pouvez convertir une partie de votre acompte du 13ème mois versé en novembre, en jours de congés supplémentaires, dans la limite de 10 jours maximum. La demande de conversion intervient au cours du mois d'octobre.**

#### **3. Utilisation des jours :**

**Ces jours doivent être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année qui suit l'alimentation du CTT. Les jours non utilisés seront perdus.**

**Il est interdit de reporter ou d'épargner ces jours non consommés.**

**Pour faire une demande, veuillez cliquer sur ce [lien](#) et suivre les instructions :**

**1. Matricule : Vous pouvez retrouver votre matricule dans l'annuaire, sous l'onglet "Infos salarié" ou sur le portail MyData.**

**2. NOM Prénom : Entrez vos informations personnelles.**

**3. Etablissement de rattachement :**

**Sélectionnez l'établissement auquel vous êtes rattaché.**

**4. Type de demande :**

**Alimentation du CTT.**

**Annuler et remplacer ma précédente demande d'alimentation du CTT.**

**5. Je souhaite alimenter mon CTT :**

**Indiquez le nombre de jours que vous souhaitez convertir (entre 1 et 10 jours).**

**Références :**

**Avenant du 26 juin 2020 à l'accord CET/CCFC/PERCO du 9 janvier 2020.**

**Soyez attentif aux délais et assurez-vous d'utiliser les jours convertis avant la fin de l'année suivante pour éviter toute perte !**



# PERCO

## Alimentation du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) :

- Utilisation totale ou partielle de la prime d'intéressement/participation
- Versements volontaires
- Conversion de jours provenant du Compte Épargne Temps/Compte Congé de Fin de Carrière (maximum 10 jours par an)
- Transfert de fonds provenant d'un ancien plan d'épargne.
- Il s'agit d'un plan d'épargne en prévision de la retraite.
- Les fonds investis sont gelés jusqu'à la retraite.

## Abondement pour le transfert du CET/CCFC vers le PERCO :

Valorisation des jours issus du CET/CCFC en €	% abondement	Montant maximum
De 0 à 500 €	100 %	500 €

L'abondement maximal est de 500 € pour 500 € versés pour 2024. La campagne de transfert des jours de CET/CCFC a lieu une fois par an, en octobre.

# PEG

## Alimentation du Plan d'Épargne Groupe EDF (PEG) :

- La prime d'intéressement/participation peut être soit perçue directement par le salarié, soit versée sur son plan d'épargne. Sur le plan fiscal, elle est exonérée d'impôt sur le revenu lorsqu'elle est placée sur le PEG, mais elle est soumise à la CSG/CRDS.
- Les versements volontaires du salarié ne sont pas déductibles de l'impôt sur le revenu, selon les informations fiscales.
- L'abondement éventuel de l'entreprise peut prendre la forme de compléments à l'intéressement, à la participation et aux versements volontaires.
- Le transfert des avoirs détenus dans un Plan d'Épargne d'une ancienne entreprise n'allonge pas la durée d'indisponibilité des avoirs. La période de détention des avoirs dans le plan d'épargne précédent s'impute sur le blocage des sommes.
- Les fonds déposés restent inaccessibles pour une période de cinq ans, pendant laquelle les avoirs demeurent indisponibles.



# Abondement 2026 :

L'abondement maximal est de 500 € pour 500 € versés.

Tranches de versement	% abondement	Montant maximum
De 0 à 500 €	100 %	500 €

## DÉBLOCAGE ANTICIPÉ PEG PERCO CET CCFC

Motif de déblocage sous forme monétaire	PEG	PERCO	CCFC CET*
Mariage/PACS	✓	-	✓
Naissance/Adoption du troisième enfant et suivant	✓	-	✓
Divorce/dissolution d'un PACS	✓	-	✓
L'invalidité de l'épargnant/conjoint/PACS et enfants	✓	✓	✓
Le décès du bénéficiaire/conjoint/PACS	✓	✓	✓
La cessation du contrat de travail	✓	-	✓
La création ou reprise d'entreprise	✓	-	✓
La remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle	✓	✓	✓
L'agrandissement de la résidence principale	✓	✓	✓
L'acquisition de la résidence principale	✓	✓	✓
La construction de la résidence principale	✓	✓	✓
Le surendettement/la liquidation judiciaire	✓	✓	✓
Expiration des droits à l'assurance chômage	-	✓	-
Violences conjugales	✓	-	-
Rachat trimestres retraite	-	-	✓
Etude supérieur des enfants	-	-	✓

\*La liquidation monétaire du CET ou du CCFC, qu'elle soit totale ou partielle, est sujette à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux cotisations et contributions sociales.

**NE RESTEZ PAS ISOLÉ, REJOIGNEZ  
NOTRE COLLECTIF CGT.**



# LES DURÉES DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Les règles concernant la période d'essai sont définies par le code du travail, tandis que la convention collective établit la durée maximale de cette période, renouvellement inclus.

Le renouvellement de la période d'essai n'est possible que s'il est stipulé dans le contrat de travail et avec le consentement des parties concernées.

**La durée de la période d'essai varie en fonction du niveau de classification de l'emploi.**

Groupe d'emploi	Période d'essai	Renouvellement maxi	Durée total maxi
<b>A &amp; B</b>	<b>2 mois</b>	<b>Pas de renouvellement</b>	<b>2 mois</b>
<b>C</b>	<b>2 mois</b>	<b>1 mois</b>	<b>3 mois</b>
<b>D</b>	<b>3 mois</b>	<b>1 mois</b>	<b>4 mois</b>
<b>E</b>	<b>3 mois</b>	<b>2 mois</b>	<b>5 mois</b>
<b>F, G, H, I</b>	<b>4 mois</b>	<b>2 mois</b>	<b>6 mois</b>

## Bon à savoir

En principe, aucune justification n'est requise pour mettre fin à la période d'essai, que ce soit de la part de l'employeur ou du salarié.

- Les délais de préavis sont plus courts par rapport à une résiliation de contrat de travail (entre 24 et 48 heures pour le salarié).
- Dans certaines situations, si l'employeur met fin au contrat, le salarié a le droit de s'absenter pour rechercher un nouvel emploi (Conformément à l'article 70.5.3 de la convention collective).



# LES DURÉES DE PRÉAVIS DE DÉMISSION

Il est essentiel que la démission soit explicite et sans ambiguïté. Il est recommandé de la formaliser par écrit et de l'envoyer à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou de la remettre en personne avec un reçu.

Le préavis est nécessaire pour permettre à l'entreprise de planifier le remplacement du salarié démissionnaire et sa durée dépend de sa catégorie professionnelle.

## DURÉE DES PRÉAVIS

Catégorie	Groupe d'emploi	Durée du préavis
Non-Cadres	A & B	2 semaines
	C	1 mois
	D & E	2 mois
Cadres	F, G, H, I	3 mois

## Bon à savoir

Le salarié doit exécuter le préavis, sinon il devra verser une indemnité compensatrice à son employeur.

Les parties peuvent convenir de raccourcir la durée du préavis.

Si l'employeur demande à ne pas exécuter le préavis de démission, il devra verser une indemnité compensatrice équivalente au salarié.

Rejoindre la **CGT**, c'est s'engager pleinement avec la première force syndicale au sein du site de Jarrie.



# PRIME BISEAU RÉGIME DE TRAVAIL

Lorsqu'un salarié subit une modification de son régime de travail, tel que passer d'un horaire en 5x8 à un horaire en journée ou en 2x8 suite à une réorganisation, il peut bénéficier d'une prime dégressive appelée prime biseau.

Cette prime est accordée en cas de changement d'emploi du temps requis par la direction ou demandé par le salarié, en raison de circonstances particulières.

La dégressivité de la prime est définie comme suit :

**100 % pendant les neuf premiers mois,**

**66 % pendant les douze mois suivants,**

**33 % pendant les trois mois suivants.**

Le calcul de la prime se base sur une évaluation forfaitaire des primes de postes à 25 % du salaire de base, de la prime d'ancienneté et de la prime d'incommodité.

Ainsi, la prime dégressive est calculée comme suit :

25 % de (salaire de base + prime d'ancienneté + prime d'incommodité + indemnité compensatoire taux + indemnité compensatoire assiette).

# PRIME BISEAU INAPTITUDE MÉDICALE

Quand un salarié voit son emploi du temps modifié, comme passer d'un horaire en 5x8 à un horaire en journée ou en 2x8 suite à une inaptitude médicale, il peut recevoir une prime dégressive appelée prime biseau, accordée en cas de changement d'emploi du temps en raison de l'inaptitude médicale.

La dégressivité de la prime est définie comme suit :

**100 % pendant les trois premiers mois,**

**50 % pendant les trois mois suivants,**

**75 % pendant les trois mois suivants,**

**25 % pendant les trois mois suivants.**

Le calcul de la prime biseau pour inaptitude médicale est effectué de manière similaire à celui de la prime biseau pour changement de régime de travail détaillé ci-dessus.

**LA CGT, ET SI J'Y ÉTAIS ?**



# AMÉNAGEMENTS FIN DE CARRIÈRE

**Ouverture de l'aménagement de fin de carrière 6 mois avant la Retraite ou avant le Congé de Fin de Carrière (CFC)**

Condition	Travail temps complet pendant <b>au moins trois ans.</b>
<b>Temps de travail</b>	<b>75 %</b> de leur durée de temps de travail.
<b>Maintien de salaire</b>	<b>100 %</b>
<b>Cotisation Retraite</b>	<b>À l'identique qu'un temps complet donc à 100 %</b>
<b>Calcul Indemnité départ en retraite</b>	

En accord avec la Direction, la réduction du temps de travail peut s'accumuler sur une base hebdomadaire, mais pas au-delà de six mois consécutifs.

Pour les salariés sous régime de forfait jours, cette réduction nécessite une demande formelle adressée au service des Ressources Humaines, accompagnée d'un relevé de carrière complet.

La Direction dispose de deux mois pour examiner la demande et confirmer la date de début de la réduction.

Un avenant au contrat de travail est alors conclu pour officialiser l'entrée dans le dispositif de réduction du temps de travail et l'engagement du salarié à prendre sa retraite à une date donnée.

Cette mesure, destinée à préparer les salariés à la retraite, n'entraîne aucune compensation financière en cas de non-utilisation.

## DÉPART EN RETRAITE

### Préavis

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
<b>Inférieure à 2 ans</b>	<b>1 mois</b> calendaires
<b>Au moins égale à 2 ans</b>	<b>2 mois</b> calendaires



Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

La date de notification à l'employeur du départ volontaire à la retraite fixe le point de départ du préavis.

## Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, au moins égale aux montants fixés ci-après :

Barème pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite pour le GROUPE FERMÉ (salarié recruté avant le 30/06/2014)		
NON-CADRES		
Après 5 ans d'ancienneté		1 mois ½ de son dernier traitement de salaire brut
Après 10 ans d'ancienneté		2 mois ½ de son dernier traitement de salaire brut
Après 15 ans d'ancienneté		3 mois de son dernier traitement de salaire brut
Après 20 ans d'ancienneté		4 mois de son dernier traitement de salaire brut
Après 25 ans d'ancienneté		4 mois ½ de son dernier traitement de salaire brut
Après 30 ans d'ancienneté		5 mois de son dernier traitement de salaire brut
Après 35 ans d'ancienneté		6 mois de son dernier traitement de salaire brut
Après 40 ans d'ancienneté		7 mois ½ de son dernier traitement de salaire brut
CADRES		
Après 5 ans d'ancienneté		1 mois de son dernier traitement de salaire brut
Après 10 ans d'ancienneté		2 mois de son dernier traitement de salaire brut
Après 20 ans d'ancienneté		3 mois de son dernier traitement de salaire brut
Après 30 ans d'ancienneté		4 mois de son dernier traitement de salaire brut
Après 35 ans d'ancienneté		5 mois de son dernier traitement de salaire brut

Barème pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite pour le GROUPE OUVERT (salarié recruté à partir du 1/07/2014)		
Catégorie Cadres et Non-Cadres		
Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité
> ou = 2 ans	< 5 ans	½ mois de son dernier traitement de salaire brut
> ou = 5 ans	< 10 ans	1 mois de son dernier traitement de salaire brut
> ou = 10 ans	< 20 ans	2 mois de son dernier traitement de salaire brut
> ou = 20 ans	< 30 ans	3 mois de son dernier traitement de salaire brut
> ou = 30 ans	< 35 ans	4 mois de son dernier traitement de salaire brut
> ou = 35 ans	< 40 ans	5 mois de son dernier traitement de salaire brut
> ou = 40 ans		6 mois de son dernier traitement de salaire brut



# Droits des salariés Framatome en situation de handicap



## Aménagements

- Suivi personnalisé par le référent handicap et le RH
- Jusqu'à 5000€ sur 10 ans pour l'adaptation du poste de travail : mobilier, matériel spécifique

*Quelques exemples de matériels ou services pris en charge : écran, siège ergonomique, casque audio, tablette tactile, recharge pour voiture électrique, frais liés au permis de conduire, carte grise, logiciels informatiques, ainsi que la location avec option d'achat d'un véhicule.*



## Logement

- En cas de déménagement entraînant une réduction de temps ou de distance domicile-travail, le salarié peut bénéficier d'une indemnité jusqu'à 2067,70 € ainsi qu'une prise en charge des frais de déménagement



## Transport/Télétravail

- Jusqu'à 4800 € pour des équipements de télétravail
- Jusqu'à 5000 € pour des aménagements de transport (transports adaptés, taxis, etc.) en complément des aides Agefiph qui s'élèvent à 12 000 € par an.



## RDV médicaux

- Aménagement d'horaires pour rendez-vous médicaux
- 5 jours d'absence rémunérée par an pour soins liés au handicap
- Une autorisation d'absence payée d'une journée est accordée pour constituer ou renouveler un dossier RQTH

## Autres dispositifs

- Framatome accorde 5 jours de congé par an pour chaque enfant en situation de handicap et 5 jours supplémentaires lors de l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant.
- Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une bonification de 50 % sur la médaille du travail.

# j'adhère !



## SE SYNDIQUER ? C'EST LE MOMENT.



## L'ÉNERGIE DE GAGNER ENSEMBLE

### Pour

- **Gagner** sur nos salaires ;
- Redonner du **sens à notre travail** ;
- Des conditions de travail **justes et dignes** ;
- **L'égalité** professionnelle ;
- Une meilleure **qualité de vie** au travail ;
- Un bon **équilibre** vie privée vie professionnelle ;
- Un mix énergétique **respectueux** de l'environnement ;
- La **reconnaissance** de l'engagement des salarié·e·s ;
- **Lutter** contre les discriminations ;
- **Conquérir** de nouveaux droits.

**Rejoignez la CGT Framatome !**

Nom : .....

Prénom : .....

Secteur : .....

**Coordonnées personnelles et / ou professionnelles**

Tel.: .....

Email: .....

Adresse: .....

**Bulletin à remettre aux représentants  
CGT, ou prendre contact via le QR Code**

**Rejoignez-nous !**

**LA CGT, ET SI J'Y ETAIS ?  
ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORT...**



CGT Framatome Jarrie



framatomejarriecgt@gmail.com

