PREAMBULE	2
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET DUREE	3
1-1 Salariés concernés	3
1-2 Durée d'application	3
ARTICLE 2 – LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUES	3
2-1 Conditions d'application	3
2-2 Mesures complémentaires dans le cadre d'une mobilité avec changement de résidence principale 2-2.1 Aide à la recherche d'un nouveau logement et accompagnement de l'accueil (prestation de	3 4
« welcomer »)	4
2-2.2 Remboursement des frais de garde meubles	4
2-2.3 Prime de mobilité forfaitaire spécifique EPR2 dans le cadre d'une mobilité avec chargement de	
résidence principale	4
2-2.4 Accompagnement du conjoint en activité	4 5
2-2.4.1 Prestation d'accompagnement de recherche d'emploi du conjoint 2-2.4.2 Indemnisation du conjoint ayant quitté son emploi	5
2-2.5 Frais liés au maintien en région parisienne d'un enfant étudiant à charge fiscalement	5
2-2.6 Frais de garde des enfants	5
2-2.7 Crèche	6
2-3 Mesures complémentaires dans le cadre d'une mobilité sans changement de résidence principale et	
avec double logement	6
2-3.1 Frais de double logement	6
2-3.2 Prime de mobilité forfaitaire spécifique EPR2 dans le cadre de la mobilité sans changement de	
résidence principale et avec double logement	6
2.4 Mesures complémentaires dans le cadre d'une mobilité sans changement de résidence principale et	
sans double logement	7
2-4.1 Prime de mobilité forfaitaire spécifique EPR2	7
2-4.2 Prise en charge des trajets domicile-travail	7
ARTICLE 3 – PRESTATIONS d'AIDE À LA DECISION	7
3.1 Séjour exploratoire en famille	7
3.2 Prestations de conseils	8
ARTICLE 4 – CLAUSE DE « STABILITE »	8
DISPOSITIONS DIVERSES	8
ANTONE E ENTREE EN VICHEUR DE L'ACCORD	
ARTICLE 5 - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD	8
ARTICLE 6 – EVOLUTION DU CHAMP D'APPLICATION	8
ARTICLE 7 - REVISION ET DENONCIATION	8
ARTICLE 8 – PUBLICITE	8

PREAMBULE

Dans le but de maitriser la criticité des compétences sur le long terme et souhaitant élargir l'attractivité pour ses métiers au-delà du bassin d'emploi lle de France, la direction d'EDF et celle d'EDVANCE ont décidé de développer un second bassin d'emploi et de compétences pour l'ingénierie du nucléaire à Lyon.

Dans cette perspective, à partir de la fin du second semestre 2022, le projet EPR 2 englobant la Direction de Projet, les équipes d'EDVANCE, dont les salariés de Framatome mis à disposition qui travaillent sur le projet, sera implanté à Lyon. Ce projet aujourd'hui constitué en plateau est dans une phase d'instruction et de développement. Son volume d'effectifs, jusqu'à la phase de début de chantier envisagée à partir de 2023 est compatible avec une nouvelle localisation, sa croissance à venir et sa durée bénéficieront de l'installation durable sur ce bassin d'emploi.

L'enjeu compétences, au cœur du projet pour construire ce second bassin d'emploi sur le long terme, existe également à court terme pour limiter au moment de l'implantation sur Lyon au second semestre 2022 la perte de compétences du fait d'une absence massive de mobilité. Il y a donc un enjeu à créer un contexte favorable à cette mobilité collective.

La consultation des Instances Représentatives du Personnel sur ce projet a été engagée au 1^{er} semestre 2021 dans le but de recueillir un avis du CSEC Framatome le 6 juillet 2021 sur le projet d'implantation à Lyon et permettre l'anticipation en termes d'organisation et de choix individuel.

Parallèlement à la période d'information-consultation, et compte tenu de la modification du lieu de travail induite par ce projet d'implantation à Lyon, une négociation a été engagée au niveau de l'établissement de Courbevoie afin de prévoir des mesures d'accompagnement complémentaires aux dispositifs existants pour les salariés concernés.

La mobilité sur Lyon se traduira pour les salariés qui feront le choix de cette mobilité par un rattachement contractuel au site Framatome de Lyon, et par une nouvelle mise à disposition d'une durée de 3 ans.

Les dispositions de l'accord de mobilité Framatome SAS daté du 30 juillet 2019 prévoient un dispositif d'accompagnement complet du salarié en mobilité prenant en compte sa situation familiale. Par conséquent, ces dernières demeureront applicables aux mobilités des salariés Framatome, concernés par le présent accord.

A toutes fins utiles, il est précisé que les dispositions du présent accord ne viennent donc pas se substituer à l'accord de mobilité existant mais viennent en complément.

Lors de leurs échanges, les parties ont cherché à répondre au mieux aux préoccupations des salaries liés au changement de lieu géographique et à créer les meilleures conditions possibles pour les accompagner.

Elles sont ainsi convenues des dispositions suivantes :

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET DUREE

1-1 Salariés concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- ✓ salariés Framatome en CDI,
- ✓ mis à disposition au sein d'Edvance,
- ✓ et affectés sur le projet EPR 2 ou EPR 1200 avant la date du 31 décembre 2022,
 ✓

Concernant les salariés du scope B, travaillant sur les projets EPR 2 et EPR 1200 et plus spécifiquement les compétences neutroniques et thermohydrauliques, la mobilité vers Lyon pourra se faire postérieurement à l'installation du projet, afin de ne pas mettre en risque le maintien du niveau requis de compétences. Il est envisagé des mobilités à partir de 2023 pour la CIA et la sureté et au plus tard 2025 pour les compétences neutroniques et thermohydrauliques.

Les conditions du présent accord s'appliqueront aux salariés dont la mobilité ne serait envisagée que dans un second temps tel que décrit ci-dessus.

1-2 Durée d'application

L'implantation des équipes sur Lyon est prévue à partir de la fin du second semestre 2022. Cela étant, compte tenu des éventuelles contraintes familiales (notamment de scolarité des enfants), une anticipation d'application du présent accord est possible dès sa date d'entrée en vigueur. Le critère retenu étant celui du rattachement à l'établissement lyonnais.

Les salariés intégrant les équipes, postérieurement au 31/12/2022 se verront appliquer le cas échéant les dispositions habituelles relatives à la mobilité, ils ne bénéficieront pas de ces mesures d'accompagnement spécifiques.

ARTICLE 2 - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUES

2-1 Conditions Papplication

Les mesures d'accompagnement spécifiques prévues dans le présent accord s'appliquent aux salaries répondant aux conditions d'application de l'accord de mobilité Framatome (article 21) et sous réserve d'un rattachement contractuel à l'établissement lyonnais.

Les mesures d'accompagnement spécifiques EPR2 sont définies selon les trois différents types de mobilités prévues dans l'accord mobilité Framatome à savoir :

- ✓ Mobilité entrainant un changement de résidence principale,
- ✓ Mobilité sans changement de la résidence principale avec double logement,
- ✓ Mobilité sans changement de résidence principale et sans double logement.

2-2 Mesures complémentaires dans le cadre d'une mobilité avec changement de résidence principale

2-2.1 Aide à la recherche d'un nouveau logement et accompagnement de l'accueil (prestation de « welcomer »)

Les mesures définies ci-après sont financées et payées directement au prestataire par Framatome, le salarié n'aura pas d'avance de frais à effectuer. Dans le cas où Action Logement ne prendrait pas en charge certaines dépenses afférentes à ces mesures, celles-ci seraient prises en charge par l'entreprise :

- ✓ Préparation de relocation
- ✓ Forfait recherche logement à louer
- ✓ Forfait recherche logement à acheter
- ✓ Forfait recherche logement meublé ou résidence hôtelière
- ✓ Prestation de "welcomer" : prestation d'accueil du salarié et de sa famille : accompagnement de la vie familiale, prestation d'aide à la mise en service du logement, prestation de gestion des démarches administratives
- ✓ Prestation d'aide à la gestion du bien guitté

2-2.2 Remboursement des frais de garde meubles

Dans le cas où, la mobilité entrainerait la nécessité de recourir temporairement à un garde meuble, Framatome prendra à sa charge ces frais, sur présentation des justificatifs et dans la limite de 6 mois.

2-2.3 Prime de mobilité forfaitaire spécifique EPR2 dans le cadre d'une mobilité avec changement de résidence principale

Le salarié percevra en sus de la prime prévue dans l'accord de mobilité Framatome SAS du 30 juillet 2019, une prime supplémentaire forfaitaire d'un montant brut de :

- √ 5500 € pour un célibataire
- √ 7500 € pour un couple
- √ 1500 € supplémentaire par enfant à charge fiscalement

Cette prime sera versée sur la paie suivant le mois du déménagement.

Cette prime est portée sur le bulletin de salaire, elle est soumise à cotisations sociales et imposable.

2-2.4 Accompagnement du conjoint en activité

La notion de conjoint englobe le concubin déclaré, le partenaire lié par un PACS, l'époux ou épouse vivant sous le même toit avant et après le déménagement.

Les deux dispositifs ci-dessous ne sont pas cumulables.

2-2.4.1 Prestation d'accompagnement de recherche d'emploi du conjoint

En sus du dispositif d'accompagnement du conjoint prévu dans l'accord de mobilité Framatome SAS du 30 juillet 2019, le conjoint du salarié qui aura dû quitter son emploi pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi prise en charge par Framatome incluant un diagnostic ainsi qu'un accompagnement à l'élaboration d'un projet.

Cette prestation d'accompagnement n'est pas cumulable avec le versement de l'indemnisation prévue à l'article 2.2.4.2

2-2.4.2 Indemnisation du conjoint ayant quitté son emploi

L'accompagnement du conjoint peut si celui-ci en fait le choix intervenir sous la forme d'une prime mensuelle.

Cette prime d'un montant brut de 500 euros est versée sous réserve que le conjoint soit toujours en recherche d'emploi, dans la limite d'un plafond total de 6000€ et durant un an maximum.

Cette indemnisation sera versée mensuellement sur le bulletin de salaire du salarié Framatome, à charge pour lui de s'organiser avec son conjoint. L'indemnité est cotisable et imposable.

Le salarié Framatome sera tenu de transmettre les justificatifs de recherche d'emploi de son conjoint mensuellement.

Le versement de cette indemnisation n'est pas cumulable avec la prestation d'accompagnement prévue à l'article 2.2.4.1.

2-2.5 Frais liés au maintien en région parisienne d'un enfant étudiant à charge fiscalement

Dans le cas où le salarié, pour des raisons liées à la scolarité d'un enfant étudiant à charge fiscalement, devra maintenir et financer son logement en région parisienne, Framatome prendra en charge durant un an maximum les frais liés à ce logement.

Cette prise en charge sous forme de remboursement de frais de loyer, sur présentation de justificatifs (et déduction faite d'éventuelles aides étudiantes) pourra atteindre jusqu'à 700 euros par mois. Le salarié justifiera également de l'adresse de l'enfant concerné au sein de la résidence principale précédemment au déménagement sur Lyon.

2-2.6 Mals de garde des enfants

Le salarié bénéficiera d'une prise en charge mensuelle, sur présentation des justificatifs, pendant une durée pouvant aller jusqu'à 9 mois à compter du déménagement, des éventuels frais supplémentaires liés à la garde des enfants à charge fiscalement de moins de 14 ans, dans la limite totale de 3000 € bruts par foyer.

Une majoration de 3000 € bruts par foyer est prévue dans les cas suivants :

- ✓ enfant en situation de handicap,
- ✓ ascendant à charge
- ✓ ou salarié en situation de handicap inclus dans le calcul de la DOETH

La situation familiale est appréciée à la date de la mobilité.

2-2.7 Crèche

Les salariés répondant aux conditions d'éligibilité du présent accord bénéficieront de la garantie d'obtenir une place en crèche au sein du réseau Framatome ou Edvance.

Cette garantie s'applique aux enfants nés à la date du déménagement ou à naitre durant les 9 mois suivants le déménagement.

2-3 Mesures complémentaires dans le cadre d'une mobilité sans changement de résidence principale et avec double logement

2-3.1 Frais de double logement

Lorsque le salarié est en double logement sans changement de résidence principale, la prise en charge des frais de location prévue au sein de l'accord de mobilité de 2019 s'applique.

Par dérogation à l'accord précité, le salarié pourra faire le choix d'un logement autre qu'un studio en respectant un plafond de 1000 € pour un appartement non meublé, et 1200 € pour un appartement meublé.

Les charges non locatives (électricité, abonnement internet demeurent à la charge du salarié et ne feront pas l'objet d'un remboursement par l'employeur.

Par ailleurs, la prise en charge par Framatome des frais de loyer se fera comme suit :

- √ 100% 1^{ère},2^{ème} et 3^{ème} année
- √ 50% 4^{ème} et 5^{ème} année

2-3.2 Prime de mobilité forfaitaire spécifique EPR2 dans le cadre de la mobilité sans changement de résidence principale et avec double logement

Par dérogation aux dispositions de l'accord mobilité Framatome SAS de 2019, ne prévoyant pas de prime dans ce contexte, le salarié percevra une prime spécifique forfaitaire d'un montant brut de 2000 €.

Cette prime sera versee sur la paie suivant le mois du changement de rattachement contractuel.

Cette prime est portée sur le bulletin de salaire, elle est soumise à cotisations sociales et imposable.

2.4 Mesures complémentaires dans le cadre d'une mobilité sans changement de résidence principale et sans double logement ¹

2-4.1 Prime de mobilité forfaitaire spécifique EPR2

Le salarié percevra dans ce cadre, en sus de la prime de 4700 euros prévue dans l'accord de mobilité Framatome SAS du 30 juillet 2019 une prime supplémentaire forfaitaire d'un montant brut de 1300 euros.

Cette prime sera versée sur la paie suivant le mois de changement de rattachement contractuel.

Cette prime est portée sur le bulletin de salaire, elle est soumise à cotisations sociales et imposable.

2-4.2 Prise en charge des trajets domicile-travail

Dans ce cadre particulier de la mobilité sans changement de résidence et sans double logement, l'employeur prendra en charge à 100% le remboursement du trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail sur Lyon pour la durée de la première MAD (maximum 3 ans).

Le montant de cette prise en charge est exonéré de charges sociales et de l'impôt sur le revenu dans la limite de 50% de prise en charge obligatoire prévue par la loi.

Au-delà de 50%, le montant de la prise en charge est exonéré de charges sociales et soumis à l'impôt sur le revenu dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 3 - PRESTATIONS d'AIDE A LA DECISION

Les deux mesures ci-après détaillées ont pour objectif d'aider le salarié dans sa prise de décision, l'idée étant de lui apporter les éléments d'informations en vue de susciter, confirmer ou non son intérêt pour une mobilité sur Lyon. Ces deux mesures n'ont pas pour effet d'initier un processus de mobilité, et n'ont par conséquent pas d'effet engageant.

3.1 Séjour exploratoire en famille

Afin de l'aider dans sa prise de décision, le salarié éligible au présent accord qui en fera la demande pourra bénéficier de la prise en charge d'un voyage exploratoire sur Lyon en famille (un week-end, deux jours, une nuit). Il bénéficiera sur présentation des justificatifs, du remboursement des frais de transport, d'hôtel et frais de repas exposés durant ce week-end exploratoire selon les barèmes en vigueur.

Si pour des raisons personnelles, le salarié préfère effectuer ce séjour en semaine, il utilisera ses congés payés.

¹ Dans le cadre de ce type de mobilité, la prise en charge des frais de logement n'est pas prévue (hôtel ou autres frais liés au logement).

3.2 Prestations de conseils

Des permanences Action Logement seront organisées (à distance) ciblées sur la mobilité vers Lyon au cours desquelles seront présentées les différentes prestations d'accompagnement ainsi que les informations relatives à l'environnement lyonnais (marché du travail, immobilier, scolarité...).

Les salariés qui en feront la demande, pourront également bénéficier d'une consultation individuelle réalisée par Lyon move (1heure - avec questionnaire en amont).

ARTICLE 4 - CLAUSE DE « STABILITE »

Les salariés qui auront fait le choix d'un changement de résidence principale pour s'installer sur la région lyonnaise, bénéficieront d'une clause dite de « stabilité » - ces derniers ne pourront pas faire l'objet d'une nouvelle mobilité pendant la durée de la mise à disposition sauf accord ou demande expresse de leur part qui sera étudiée.

ARTICLE 5 - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD
Le présent accord est conclu pour une durée in l'
de sa date de signature. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter

ARTICLE 6 - EVOLUTION DU CHAMP D'APPLICATION

En cas d'évolution du périmètre d'application prévu à l'article 1 du présent accord, les parties conviennent, de se rencontrer à nouveau afin, le cas échéant, d'adapter les dispositions.

ARTICLE 7 - REVISIONET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Le présent accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

ARTICLE 8 - PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions légales.