



Cfdt:

Framatome

Saint-Marcel / Courbevoie / Jeumont / Rugles / Lyon
Romans / Chalon/Sully / Paimboeuf / Jarrie / Ugine
Maubeuge / Montbard / Le Creusot / Montreuil / Grenoble



DECLARATION CSEC

Avis des élus **CFDT** au CSEC du 26 novembre 2024

Consultation relative à la mise en œuvre de la Politique Sociale Framatome

Dans le cadre de cette consultation liée à la politique sociale 2023, les élus **CFDT** souhaitent rappeler que le contexte global Framatome a présenté de forts enjeux associés à la trajectoire de progression très soutenue des effectifs et donc en matière de recrutement, intégration, formation, pratiques managériales et que l'application de la nouvelle convention collective a également marqué l'année 2023.

Les volumes de recrutement sont toujours aussi importants et ne cessent de croître, notre effectif en CDI a progressé de 11% en un an et de 25% en 3 ans. Cela crée une dynamique positive qu'il faut malgré tout absorber au sein des équipes afin d'atteindre une montée en compétences satisfaisante. Aujourd'hui 46% de notre effectif a moins de 5 ans d'ancienneté et près de 20% a moins de 30 ans. Les enjeux d'intégration restent majeurs.

Dans ce contexte, La **CFDT** est particulièrement attentive à la situation des managers. En effet, ceux-ci sont mis fortement à contribution dans la période même si l'on voit apparaître des nouveaux dispositifs pour les accompagner.

Notre organisation en matière de gestion des formations n'a toujours pas abouti à un modèle viable pour nos établissements. L'annonce de l'échéance du contrat porté par Developp Invest devait nous permettre de questionner ce modèle. L'établissement de Saint-Marcel a démontré comment une organisation en propre permettait une meilleure gestion des formations réglementaires à minima. La **CFDT** ne comprend pas pourquoi la Direction Générale ne confirme pas cela plus largement au sein de Framatome.

Par ailleurs, de nombreuses démarches positives sont lancées en lien avec ce besoin en développement et montée en compétences : centre de formation calculs mécaniques, Inspection Academy, école de fabrication (soudage, usinage...), Knowledge Management en plus des programmes d'intégration : Integrall, Caribou, Dojo, Technicall...

L'arrivée prochaine à échéance de notre accord central GEPP doit également nous interroger sur les axes prioritaires futurs à négocier afin de rendre son application plus simple au sein des établissements.

Pour la **CFDT**, la conclusion d'un nouvel accord est essentielle pour permettre à Framatome de poursuivre son développement ainsi que stabiliser et même développer les compétences de ses salariés.

Au travers de cet accord, la **CFDT** demande que soient abordés les sujets de la pénibilité, de l'emploi des seniors ainsi que la gestion des fins de carrière et du maintien dans l'emploi.

Cette négociation importante devra répondre de manière pragmatique aux besoins des sites. Les démarches locales devront être aussi encouragées par la direction de Framatome.

En complément de ces enjeux d'intégration, Framatome devra déployer une politique offensive en matière de fidélisation, en créant des parcours de carrière dynamiques qui contribueront au développement des métiers et expertises.

Sur la période 2023-2024, c'est 21 accords et avenants qui ont été négociés et signés. Les thèmes sont variés et couvrent les sujets rémunérations (NAO, intéressement), retraites (cotisations retraites complémentaires, PERO), parcours de carrière, ancienneté, handicap, égalité professionnelle... Encore cette année, la **CFDT** souhaite appuyer son souhait de pouvoir retrouver en local des leviers de négociation, plus proche du terrain et des préoccupations des salariés.

Une nouvelle fois, en 2023-2024, les résultats d'intéressement ainsi que les dispositions liées aux NAO ont permis de reconnaître l'investissement des salariés. L'ensemble des dispositifs impactant les rémunérations (NAO, primes, RPV, intéressement, abondement...) représente, au périmètre de Framatome, près de 115 M€. Pourtant, nous regrettons qu'il persiste une telle disparité sur les salaires moyens (et médians) des cadres et des non-cadres selon les établissements.

Nous relevons également les difficultés associées à l'augmentation de la part des femmes dans les effectifs, nous atteignons 22% alors que l'objectif est de 24%. Nous relevons pourtant que d'importantes actions sont déployées. Il est nécessaire de pérenniser ces démarches afin d'en mesurer le résultat sur une durée qui sera plus longue que prévue.

Nous remarquons, que la politique en matière de recrutement RQTH régresse un peu pour atteindre 4,64% en 2023, et reste en deçà des 6% attendus. Le contexte législatif a évolué, une convention avec l'Agefiph a donc été signée afin de gérer les aides financières permettant le maintien dans l'emploi ; il est encore trop tôt pour en faire le bilan. Par ailleurs, le nouvel accord Framatome a permis de maintenir l'engagement de l'entreprise afin de pérenniser les actions en faveur de politique handicap.

Les enjeux liés au déploiement du projet FRAME ont été importants en 2023. La mise en application des différents accords, ancienneté, parcours de carrière, forfait-jours... a permis de faire progresser la reconnaissance des salariés. L'affectation des galons et plus globalement l'accompagnement associé à la reconnaissance reste plus que perfectible. Nous devons pérenniser les budgets accordés en NAO destinés à reconnaître les salariés expérimentés cadres et non-cadres et les valoriser sur les sites via des négociations spécifiques. La **CFDT** portera le sujet lors des prochaines NAO en décembre prochain.

Dans ce contexte, en prenant en compte l'ensemble de ces constats et points de vigilance, les élus CFDT au CSEC émettront un avis favorable sur cette consultation.