



Framatome

BU PCM

Saint-Marcel / Jeumont / Le Creusot / Courbevoie / Lyon



LES SALAIRES PCM SACRIFIÉS ET MAINTENANT LA REMUNERATION PART VARIABLE

03 mars 2025

La **CFDT** Framatome s'insurge face à la décision de sanctionner les cadres éligibles aux **RPV** (rémunérations part variable) des usines de la **BU PCM** en leur appliquant un coefficient d'abattement de **0,7** !

Voici la lettre ouverte que nous avons fait parvenir à B. FONTANA et JB. VILLE ce jour pour dénoncer cette décision injuste :



Saint-Marcel, le 27 février 2025

LETTRE OUVERTE

A l'attention de :
M. Bernard FONTANA, CEO Framatome
M. Jean-Bernard VILLE, SENIOR EXECUTIVE VICE PRESIDENT BU PCM

Messieurs,

La CFDT souhaite vous alerter sur la situation injuste vécue par les salariés éligibles aux rémunérations part variable de la BU PCM.

En effet, après avoir rendu éligibles une part importante des cadres de Framatome SAS à la rémunération part variable (RPV) en 2023, la déception n'a pas tardé à se faire ressentir avec l'application, dès cette année, d'un facteur correctif dégradant les résultats des RPV des salariés des entités « usines » de PCM.

Les résultats 2024 de PCM Usines ne sont pas aux attendus, vous décidez donc de pénaliser les salariés pourtant grandement engagés dans l'atteinte des objectifs toujours plus ambitieux chaque année.

La CFDT vous remonte depuis plusieurs années l'effet négatif que peut avoir une politique trop ambitieuse en matière d'objectif d'heures et de performance économique. Les usines et les salariés qui y travaillent se démènent le plus possible pour relever les défis qui se présentent. C'est donc la double peine lorsque que vous décidez d'appliquer ce coefficient d'abattement de 0,7. Les managers comme les cadres opérationnels ne comprennent pas cette sanction.

Comment pouvons-nous continuer à maintenir un niveau d'engagement fort lorsque votre management vous explique que bien que vous ayez performé à vos objectifs individuels, ceux-ci seront mathématiquement minorés en termes de rémunération ?

Les résultats de CGO et EBITDA ne sont pas à la main des salariés au travers de leurs objectifs individuels, et pourtant leur RPV sera directement indexée sur leur atteinte.

Rappelons en plus que ces indicateurs sont pour partie intégrés aux critères de l'UT pour l'intéressement, ce sera donc la triple peine.

La prévision de sanction est déjà annoncée pour 2025, vous envisagez de transformer l'essai en allant jusqu'à un coefficient d'abattement de 0,5 en cas de non atteinte des résultats.

Les salariés des usines sont donc toujours stigmatisés par rapport aux projets, quel dommage.

La CFDT vous demande de réévaluer la situation afin de corriger cette injustice qui ne passe pas auprès des salariés. Pour les années à venir, les enjeux de nos sites sont importants, nous devons réussir collectivement les transformations associées, nous devons donc conserver l'engagement des salariés.

Dans l'attente d'un retour de votre part, recevez, Messieurs, nos cordiales salutations.

Pour la **CFDT Framatome**
Alexandre CRETIAUX
Délégué Syndical Central



cfdtframatoe.fr



CFDT FRAMATOME



cfdtframatoe@gmail.com

Qui est éligible ?

Pour être éligible à la part variable il faut être cadre (classification F11 au moins) et occuper un poste dont le grading est suffisamment élevé, en l'occurrence Grade 11 et plus (\neq F11).

Selon le grading, vous pourrez atteindre de 4% mini à 20% de rémunération variable.

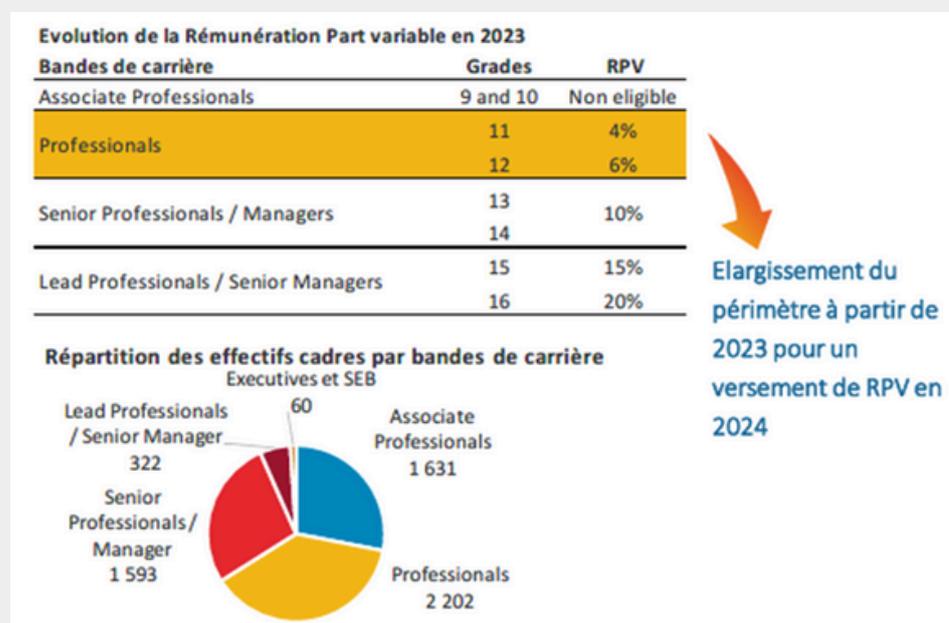
Le grading des postes reste à la main du management et des RH, il est lié au niveau de responsabilité et aux enjeux associés au poste occupé.

Chaque salarié peut donc demander à son manager des informations sur son éligibilité et les conditions d'accès à ce dispositif.



Combien cela représente de salariés ?

Voici les données de 2023 :



En 2023, Framatome a décidé d'élargir l'éligibilité à RPV pour les cadres de la bande Professionnels, avec une part comprise entre 4% et 6% en fonction du grade : +2 200 personnes !

Cette décision a été prise afin de répondre à un enjeu concurrentiel face aux entreprises françaises qui recrutent également.



Comment se décompose-t-elle ?

- 30% définis en fonction des objectifs globaux Framatome (finance, qualité, prises de commandes, cash...)
- 70% définis en fonction des objectifs individuels (propres à votre établissement/usine). Au sein de ces 70%, 35% sont liés à des objectifs communs du site. Et c'est là où le bât blesse pour 2024, ces 35% sont pondérés par un coefficient de 0,7 suite aux résultats financiers des usines non satisfaisants...

La CFDT ne comprend pas cette décision prise pour les usines PCM, nous sommes convaincues que les salariés font leur possible pour tenir les engagements et les objectifs qui leur sont confiés.

Nous devons continuer d'œuvrer collectivement pour que la situation financière de nos sites s'améliore mais cela doit passer par une reconnaissance équitable des salariés de la BU globale (Projets+Usines).

La CFDT attend des réponses...

