



Courbevoie, le 18 Mai 2022

## Avis CFDT au CSEC du 18 Mai 2022

### Consultation relative aux modalités envisagées pour la mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'entreprise

Le **CSEC** est consulté ce jour sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'entreprise.

À la suite de la signature majoritaire de la nouvelle convention collective de la métallurgie début février 2022, un changement important s'impose à **Framatome** : la mise en œuvre d'un nouveau système de classification basé sur la description et la cotation des emplois.

C'est un changement majeur dans la façon d'évaluer et de hiérarchiser les emplois.

Dorénavant, ce ne sera plus le salarié et son poste qui seront évalués ou cotés mais bien l'emploi auquel il sera rattaché. C'est une profonde révolution des pratiques et cela est une source d'inquiétude et de questionnement de la part de l'ensemble des salariés.

La **CFDT Framatome** a noté la volonté de **Framatome** de mettre en place des moyens spécifiques au travers du projet FRAME, piloté par Pierre-Olivier ALLAIN.

Des ressources internes et externes seront mobilisées pour accomplir l'étendue des missions. En effet, plus de 1000 fiches emplois seront à créer et à coter, un vaste chantier qui devra se terminer d'ici à fin 2023.

Mais ne perdons pas de vue les objectifs principaux de cette classification, améliorer l'attractivité et permettre plus d'équité et de transparence au sein des parcours de carrière et ainsi faciliter les évolutions professionnelles.

Le changement peut faire peur, nous en avons conscience ! Il va falloir faire le deuil des anciens coefficients et se projeter sur de nouvelles cotations qui ne l'oublions seront sans impact sur les rémunérations actuelles des salariés.

Malgré la signature, par la **CFDT**, de l'accord de méthodes sur le sujet, les élus **CFDT** au **CSEC** attirent votre attention sur les points de vigilance suivants :

- Malgré les renforts envisagés, une charge importante, liée à la description et la cotation des emplois notamment, incombera à des collègues déjà très sollicités, quelles garanties avons-nous que cela a été correctement évalué ?
- Comment seront gérés les potentiels différences de salaire entre le salaire mini de l'emploi et le salaire réel du salarié ? Un budget spécifique est-il prévu ?
- Lorsque l'emploi d'un salarié non-cadre sera coté supérieur à 37 (F11), comment et sous quelles conditions s'articuleront son passage cadre ?
- Inversement, si l'emploi d'un salarié actuellement au statut cadre est coté inférieur à 37, quelles conséquences cela aura-t-il, au-delà de la garantie du maintien de rémunération déjà acquise ?
- La description et la cotation des emplois ne se feront pas de manière paritaire, la **CFDT** le regrette.

- Nous regrettons également de ne pas avoir été entendu sur la gestion paritaire des potentiels litiges qui pourraient intervenir lors du rattachement des salariés à leurs emplois.
- Que deviendra la polyvalence active actuelle actée dans la pesée des postes ou GPEC des sites ayant reconnu cette disposition spécifique ? La **CFDT** insiste pour qu'elle soit prise en compte et intégrée aux descriptions des futurs emplois.
- Comment les accords GPEC signés sur certains sites seront maintenus dans ce cadre.
- Quel devenir des barèmes des appointements mensuels minima (grilles de salaires) existants sur certains sites, notamment de la DOC ?
- Dans le cadre de la conduite du changement, comment **Framatome** s'assurera que ce nouveau dispositif ne verrouillera pas les mobilités internes, notamment vers un emploi coté moindre que celui occupé par un salarié ?
- Quels seront les impacts sur les futures élections professionnelles, sur la répartition des collèges notamment ?

Le volet formation de toutes les parties prenantes sera également primordial pour accompagner la conduite du changement.

La **CFDT** missionnera ses représentants à la future commission paritaire de suivi pour prendre en compte et traiter ces différents points de vigilance.

Par ailleurs, la **CFDT** reste attentive aux discussions territoriales en cours et, à l'issue, nous ne manquerons pas de solliciter la Direction de **Framatome** afin d'assurer aux salariés le maintien de leurs garanties, au travers d'accords spécifiques.

La **CFDT Framatome** veillera tout au long de ce processus à ce que les étapes se déroulent conformément aux engagements pris par la Direction et s'assurera que l'équité au sein de l'entreprise et du collectif salariés soit de mise.

Au vu de tous ces éléments, la **CFDT** exprimera un avis favorable sur cette consultation.