

NEGOCIATION GESTION PROSPECTIVE DES EMPLOIS, COMPETENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

LA CFDT ENGAGE SA SIGNATURE !



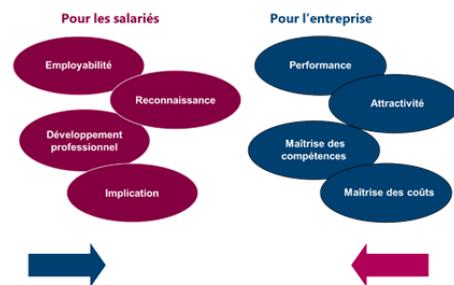
VOS NEGOCIATEURS VOUS PARTAGENT LEUR ANALYSE A L'ISSUE DE CETTE NEGOCIATION FLEUVE

Depuis 2021, la Direction et les Organisations Syndicales ont entamé des négociations relatives à la Gestion Prospective des Emplois, Compétences et des Parcours Professionnels au périmètre de **Framatome**. Et c'est donc en Février 2022 que la **CFDT a engagé sa signature de l'accord !**

La **CFDT** a eu un coeur de participer activement à cette négociation, la GPEC étant un des outils indispensables permettant d'évaluer en fonction du contexte et du temps, les besoins en ressources humaines (volume, compétences, coûts) afin de mener un plan d'actions global basé sur la formation, la mobilité, le recrutement.

Pour la **CFDT Framatome**, les enjeux de cette démarche GPEC sont de nature à satisfaire, de manière équitable, les salariés mais aussi l'entreprise :

il était donc primordial de faire converger nos intérêts !



Parmi nos revendications initiales, la **CFDT** a la volonté de créer des dispositifs simples et pertinents qui seront visibles et faciles à appréhender, Cette négociation centrale doit également s'inscrire et s'appuyer sur des démarches déjà lancées au sein de certains établissements.

La **CFDT** souhaitait que cette négociation aborde entre autres, les éléments suivants :

- Engagement sur la politique en matière de transformation des alternants/stagiaires en CDI,
- Sécurisation d'enveloppes budgétaires centrales, en complément des budgets formation en local,
- Parcours métiers, employabilité et parcours qualifiants via le tutorat, les VAE, le CPF, les CQP et les passerelles métiers,
- Prise en compte de l'aspect Maintien dans l'Emploi et plus particulièrement de la question de la Pénibilité.

A QUOI RESSEMBLE CET ACCORD ?

Il aura fallu pas moins de 14 réunions de négociation pour aboutir au texte final et ainsi traiter les différents thèmes qui le composent.

Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences



DÉCOUVREZ

Les grands thèmes

1. ANTICIPATION & SECURISATION DES COMPETENCES
2. TRANSMISSION DES SAVOIRS & ORGANISATION APPRENANTE
3. RECRUTEMENT & INTEGRATION
4. EVOLUTION & PARCOURS PROFESSIONNELS

ANTICIPATION & SECURISATION DES COMPETENCES

1

MOYENS

- Diagnostic compétences
- Prospective compétences et emplois
- Pilotage des actions de sécurisation
- Information et mise en visibilité
- Sécurisation des compétences et sous-traitance

ENGAGEMENTS RESULTATS

- **100% des salariés couverts par une analyse collective des compétences**
- Plan d'actions déployé pour 100% des compétences critiques
- **100 % des analyses compétences individuelles partagées entre manager et salarié**
- Information des sous-traitants des projets résultant des orientations stratégiques si impact fort sur les compétences et les métiers dans ces entreprises



POSITION DE LA CFDT

Clairement, c'est un travail titanesque qui attend les équipes RH sur les sites pour tenir ces engagements. Certains sites sont déjà bien avancés, pour d'autres tout reste à construire. Si on peut saluer l'intention et l'engagement de la Direction, on peut déjà craindre que les ressources actuelles ne suffiront pas pour y parvenir dans les temps !

TRANSMISSION DES SAVOIRS & ORGANISATION APPRENANTE

2

MOYENS

- Programme de gestion des connaissances
- Création de "passeurs de savoirs" (tuteur alternant/stagiaire, tuteur intégration, formateur occasionnel, formateur au poste de travail)
- Accompagnement au transfert des savoirs
- Filière Expertise : animation de communautés techniques de savoir
- Politique formation et dispositifs de développement professionnels

ENGAGEMENTS RESULTATS

- 100% de plans de transferts lancés/finalisés pour les compétences clés pour les départs identifiés
- **100% des tuteurs alternants formés**
- Accompagnement par tuteur intégration pour tout nouveau CDI
- **100% des formateurs au poste de travail habilités + prime 80€ mensuels**
- 100% des métiers clés en lien avec des gestes professionnels couverts par des carnets de compagnonnage
- **100% des formateurs occasionnels formés**
- Objectif sur taux de déploiement et satisfaction des outils du KM
- **5.5% de la masse salariale consacrés à la formation**
- Co-financement salarié/Framatome (50/50) pour formation non obligatoire en lien avec souhait d'évolution future, via CPF
- Communication et assistance sur dispositifs de développement personnel (Bilan de compétences, CPF de transition, ProA et VAE)



POSITION DE LA CFDT

On regrettera que seul le statut de formateur au poste de travail se voit reconnaître financièrement par une prime (80€ brut/mois), nous avons fait face à une Direction hermétique à reconnaître des primes pour les formateurs d'alternant, ou formateurs occasionnels.

Contact :

06.40.84.99.06

 cfdtframatom.fr

  **CFDT FRAMATOME**

 cfdtframatom@gmail.com

RECRUTEMENT & INTEGRATION

3

MOYENS

- Politique de recrutement
- Attractivité et relations écoles
- Politique alternance et stages
- Recrutement et diversité
- Intégration des collaborateurs

ENGAGEMENTS RESULTATS

- **Continuité du plan de recrutement robuste à 3 ans : 700 recrutements externes/an en CDI sur métiers clés**
- **Recrutement annuel d'alternant : 5% de l'effectif, dont 2/3 sur les métiers techniques clés**
- **Recrutement d'au moins 25% des alternants sortants par BU**
- Recrutement en CDI d'au moins 40% de nos jeunes diplômés, parmi viviers alternance/stage fin d'études
- 100% des nouveaux arrivants bénéficiant d'un programme d'intégration collective et individuelle
- 100% des bilans d'intégration menés



POSITION DE LA CFDT

Des objectifs ambitieux mais nécessaires pour garantir l'avenir de Framatome.

Ces ambitions devront également s'articuler avec celles des accords Egalité Pro Femmes/Hommes et Egalité des chances et intégration professionnelle des personnes en situation de handicap

EVOLUTION & PARCOURS PROFESSIONNELS

4

MOYENS

- Entretiens professionnels
- Parcours de carrière
- Mobilité professionnelle et/ou géographique
- Valorisation des parcours
- Gestion des fins de carrière

ENGAGEMENTS RESULTATS

- **100% des collaborateurs bénéficient d'un entretien performance et développement chaque année**
- **100% des collaborateurs bénéficient d'un entretien Bilan tous les 6 ans**
- Mise à disposition d'un outil commun, accessible à tous les salariés de mise en visibilité des parcours de carrière sur tous les métiers **Framatome**
- Classifications : mi 2023 : ensemble des emplois décrits, mi 2022 définition d'une méthode commune à tout **Framatome** de pesée des emplois pour déclinaison sur les établissements mi 2022/2023
- **Accompagnement spécifique dans les démarches de dossiers retraite par un prestataire dédié**



POSITION DE LA CFDT

De engagements pertinents, avec toujours la même réserve sur les moyens humains mis en oeuvre pour y parvenir. Un travail important nous attend sur le sujet des classifications...

... ET CONCERNANT LA PENIBILITE

- Lors de la dernière réunion, la Direction a finalement annoncé que le sujet de la pénibilité, qui devait, dans un premier temps être traité dans cet accord, ferait finalement l'objet d'une négociation centrale spécifique.
- La 1ère réunion s'est tenue le 10/02/2022 : voir **communication CFDT spécifique**.



POSITION DE LA CFDT

La prise en compte de la Pénibilité sous toutes ses formes, faisait partie des revendications initiales de la **CFDT**. Nous sommes finalement satisfaits qu'elle fasse l'objet d'une négociation spécifique, durant laquelle l'équipe de négociateurs **CFDT** ne manquera pas de participer activement.

La négociation de cet accord a été dense mais bien structurée. Nous avons travaillé par thèmes, la **CFDT** considère que la Direction était à l'écoute et qu'il y a eu de véritables échanges et de nombreuses propositions **CFDT** ont été retenues.

Des réserves demeurent quant aux moyens humains disponibles, notamment au niveau des fonctions RH, pour tenir les engagements. A noter, que tous les dispositifs locaux perdurent dès lors qu'ils sont mieux-disants que ceux de l'accord central !

Ainsi, cet accord pose les bases d'un nouveau socle en matière de gestion des compétences et des parcours de carrière pour les salariés de **Framatome**. La **CFDT** s'engage à suivre la tenue des engagements annoncés sur la durée des 3 ans de l'accord.

L'accord final a été signé récemment par la **CFDT**, il rentre en application dès 2022 et pour 3 ans.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants **CFDT** pour avoir le texte complet.

Contact :

06.40.84.99.06



cfdtframato.me.fr



CFDT FRAMATOME



cfdtframato.me@gmail.com