



Avis des élus CFDT au CSEC du 16 novembre 2023

- Politique sociale -

Courbevoie, le 16 novembre 2023

Dans le cadre de cette consultation liée à la politique sociale 2022, les élus **CFDT** au CSEC souhaitent rappeler que le contexte global est très porteur autour d'un dialogue social dynamique qui a permis le déploiement d'une politique sociale riche.

Sur la période c'est plus de 20 accords qui ont été négociés et signés. Les thèmes sont variés et couvrent tant les sujets rémunérations (NAO, intéressement) qu'organisation de nos instances avec le scrutin qui s'est tenu en 2022 ou encore la protection sociale et l'ensemble des volets touchant la mise en application de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Encore en 2022-2023, 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 92 M€. La décision a été prise d'étendre l'éligibilité des parts variables aux cadres de la bande de carrière « Professionals », cela représente 2200 personnes supplémentaires. Cette initiative est intervenue en réponse à un sujet de rétention et fidélisation de cette catégorie de salariés.

Nous resterons vigilants à ce que le sujet inflation continue d'être pris en compte pour la période à venir.

Par ailleurs, les volumes de recrutement sont toujours aussi importants et ne cessent de croître, notre effectif en CDI a progressé de 4% en un an et de près de 18% 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 plus de 44% de notre effectif a moins de 5 ans d'ancienneté et près de 18% a moins de 30 ans. Les enjeux d'intégration sont donc majeurs.

Pour ce qui est de la gestion des compétences, la **CFDT** reconnaît l'action de développement mis en place et articulée à 3 niveaux : Filière nucléaire, Groupe EDF et Framatome.

C'est une vraie recherche de complémentarité et Framatome a augmenté de 17% son niveau d'investissement et notamment les dépenses de formation (59 %).

La **CFDT** alerte une nouvelle fois sur l'organisation déployée pour la gestion du plan de développement des compétences. En 2024, le contrat de sous-traitance auprès de Develop Invest arrive à échéance, c'est donc l'occasion de questionner ce modèle et d'envisager l'internalisation de ces missions au sein de Framatome. Cela nous paraît plus pertinent étant donné les enjeux sur le sujet.

De plus, nous regrettons le manque d'appropriation de l'accord GEPP, signé fin 2021, par les sites. Cet accord a demandé beaucoup d'énergie et est très complet, il doit pouvoir porter ses fruits.

De nombreuses démarches positives sont lancées en lien avec ce besoin en développement et montée en compétences : centre de formation calculs mécaniques, DOJO, Integrall, Caribou, Inspection Academy, KM, CQPM, Framatome Academy...

Nous attirons votre attention sur le sujet des parcours professionnels qui devra être déployé en 2024 et qui présente de nombreuses attentes au sein des équipes.



Framatome

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



Les enjeux liés au déploiement du projet FRAME restent forts et continueront de nous challenger sur les mois et années à venir. L'ensemble des situations ne sont pas traitées et des perceptions de sous-cotation perdurent. La **CFDT** continuera à s'engager sur le sujet.

De plus, la question du maintien dans l'emploi des seniors est, pour la **CFDT**, un sujet primordial. Les enjeux liés à la pénibilité devront être pris en compte au travers d'une négociation formelle dans les mois à venir.

Nous relevons également les difficultés associées à l'augmentation de la part des femmes dans les effectifs, nous atteignons 21,9% pour un objectif à 24%, alors que des actions importantes sont déployées. Il sera important de pérenniser ces démarches afin d'en mesurer le résultat sur la durée.

Nous remarquons, que la politique en matière de recrutement RQTH progresse pour atteindre 4,91% en 2022, mais est toujours en deçà des 6% attendus. De plus, le contexte législatif met fin aux accords agréés ce qui va contraindre Framatome à verser l'intégralité de la contribution au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap et de financer les actions de sa politique handicap avec un budget complémentaire. Nous attendons encore la position formelle de Framatome et les engagements associés afin de pérenniser les actions en faveur de politique handicap.

Enfin, comme nous le faisons remarquer l'an dernier, ce champ de consultation doit renforcer son articulation avec la dimension « conditions de travail » ; ce en lien avec les enjeux relatifs au sens au travail, à la fidélisation des salariés dans un contexte de renouvellement important des équipes et d'une charge élevée. L'ouverture proposée dans le rapport de nos experts de prendre ce sujet sous l'angle de l'organisation, du management, de l'environnement, des relations de travail en favorisant la qualité de vie au travail nous paraît pertinente.

En conclusion, et malgré ces réserves, les élus **CFDT au CSEC émettront un avis favorable sur cette consultation.**