



DECLARATION CSEC

Avis des élus CFDT au CSEC du 25 novembre 2025

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

Dans le cadre de cette consultation liée à la politique sociale 2024, les élus **CFDT** souhaitent rappeler que, cette année encore, le contexte global Framatome a présenté de forts enjeux associés à la trajectoire de progression très soutenue des effectifs et notamment en matière de recrutement, intégration, formation, pratiques managériales.

Les volumes de recrutement sont toujours aussi importants, notre effectif en CDI a progressé de 13% en un an et de 32% 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. Nous estimons qu'il pourrait être sage de freiner cette progression pour les années à venir afin de stabiliser notre modèle d'organisation, redonner de la clarté sur le « qui fait quoi » et consolider les perspectives de carrières.

Par ailleurs, nous avons encore aujourd'hui 41% de notre effectif qui a moins de 5 ans d'ancienneté et près de 20% qui a moins de 30 ans. Les enjeux d'intégration restent majeurs.

Nous notons également la faible part de nos effectifs qui a plus de 20 ans d'ancienneté, seulement 11%, et 24% ont plus de 50 ans (avec une attention particulière pour la BU DTI). Nous devons donc déployer une politique offensive en matière de fidélisation et d'emploi des séniors, en créant des parcours de carrière dynamiques qui contribueront au développement des métiers et expertises ainsi qu'à la reconnaissance des collaborateurs.

La **CFDT** restera également vigilante quant à la bonne application des évolutions de carrière prévues par le dispositif de la nouvelle convention collective et militera pour améliorer le dispositif des « galons » qui reste encore flou.

La gestion de la formation Framatome évoluera en 2025 avec la création d'un CSP interne, cela doit améliorer le service rendu aux sites tout en répondant aux enjeux importants du secteur. Cette cible est très positive même s'il faudra être attentif au bon avancement des plans de développement des compétences (PDC) durant cette période de transition. Par ailleurs, de nombreuses démarches positives continuent d'avancer et de se concrétiser en lien avec ce besoin en développement et de montée en compétences : centre de formation calculs mécaniques, Inspection Academy, école de fabrication (soudage, usinage, CND, chaudronnerie...), Knowledge Management en plus des programmes d'intégration : Integrall, Caribou, Dojo, Technicall...

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

L'année 2024 n'aura pas permis d'aborder les sujets des travaux pénibles, de l'emploi des seniors ainsi que la gestion des fins de carrière et du maintien dans l'emploi. Des discussions ont été initiées à ce jour mais elles doivent encore donner lieu à une négociation profonde.

Les résultats d'intéressement 2024 ont été très favorables avec l'application d'un supplément d'intéressement significatif. La politique en matière de NAO a été de bon niveau.

L'ensemble des dispositifs impactant les rémunérations (NAO, primes, RPV, intéressement, abondement...) représente, au périmètre de Framatome, plus de 137 M€.

Pourtant, il reste des disparités de rémunérations selon les BU et les sites. Globalement la BU PCM et le site de Montbard continuent d'être en queue de peloton... Le bilan NAO 2025 nous livrera les possibles évolutions.

Le dialogue social a été une nouvelle fois riche, avec 11 accords et avenants négociés et signés ; les sujets sont variés : NAO, intéressement, cotisations retraites complémentaires, PERO, handicap, égalité professionnelle, CET, BDESE...

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.

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. De plus, Framatome peine à faire progresser la part des femmes dans les plus hautes rémunérations ainsi qu'au sein des TOP120 et 400.

Dans ce cadre, nous constatons que la proportion de femmes qui télétravaillent est significativement plus élevée que la proportion d'hommes. Il nous semblerait utile de suivre ces évolutions dans le cadre des démarches égalité professionnelle, pour s'assurer qu'un télétravail accru ne génère pas de freins aux évolutions professionnelles.

De la même manière, la part des salariés RQTH peine à atteindre 4,7% pour un objectif à 6%. C'est regrettable. L'évolution du contexte législatif nous conduit à travailler avec l'Agefiph via une convention, cela rend plus difficile le financement d'action d'aménagement de poste de travail en vue du maintien dans l'emploi. Framatome doit réussir à améliorer notamment sa part de salariés RQTH dans ses effectifs.

Dans ce contexte, malgré l'ensemble de ces constats et points de vigilance, **les élus CFDT au CSEC relèvent que la politique sociale menée au sein de Framatome est globalement très positive, ils émettront un avis favorable sur cette consultation.**