

Les élus CFDT vous informent...

La période de reprise est bien entamée et l'actualité de notre établissement continue de s'intensifier. Vos élus **CFDT** ont à cœur de vous tenir informés de manière claire et transparente. Dans ce compte-rendu, vous retrouverez les éléments majeurs liés à la sécurité, la qualité, le respect des délais, mais aussi aux données sociales et aux projets actuellement déployés sur le site. La **CFDT** reste mobilisée pour porter vos préoccupations et être force de proposition face aux transformations qui touchent Saint-Marcel.

➔ Sécurité / Environnement - Qualité - Délais - Performance Industrielle

Rien ne va plus...

Le constat, partagé lors du CSE, est sans appel, tous nos indicateurs sont dans le rouge ! La sinistrose s'est installée au sein de notre établissement... Comment atteindre les objectifs fixés dans tous les services sans stratégie intermédiaire et sans plan d'action clair ? Nous menons trop de combats en parallèle. On nous demande de performer sur un marathon sans être passé par les étapes d'entraînement, de 10 km ou de semi et comme on est joueur, on se rajoute des boulets aux pieds ! La route va être longue... Et pourtant aujourd'hui, nous n'avons jamais été aussi nombreux dans l'établissement. Sans être une mauvaise chose, cela génère de nombreux problèmes de manque d'encadrement, de montée en compétences et cela conduit à une population de nouveaux salariés plus ou moins livrée à elle même. Pour la **CFDT**, nous devons revenir aux basiques, nous sommes une usine de production et non nous ne fabriquons pas des heures nous fabriquons des composants lourds pour les centrales nucléaires, nos têtes pensantes semblent l'oublier !

Du côté de la production, la mise en place des UAP (Unité Autonome de Production) génère une perturbation des repères de chacun. Nous sommes bien conscients que les salariés doivent trouver leurs marques mais cette période de transition contribue à la mauvaise ambiance générale. L'affectation des ressources dans les îlots est lancée, d'autres resteront dans les équipes transverses pour intervenir au besoin. La phase test grandeur nature va donc débuter mais encore faut il avoir la place, la charge et les compétences pour se rendre compte des gains à venir. Et aucun doute que cela génèrera encore de la frustration... Avec cette mise en place, nous craignons le grand retour de "l'armée Mexicaine" en effet le ratio des salariés en production pointant directement sur affaire se réduit ! Avec 29 chefs d'équipe dans les îlots et autant de remplaçants ne se prive t-on pas de ressources de production encore rares ?

Il faut admettre que les différents services "support prod" sont vitaux pour répondre à tous nos enjeux de sécurité, de qualité, de délais...

La **CFDT** pose le débat et interpelle la Direction sur la pertinence du modèle d'organisation à venir de notre usine !



➔ RH et Social

Avec l'augmentation des effectifs, le service RH est très sollicité et nous paraît sous dimensionné. Nous recherchons donc une place dans l'agenda de notre DRH.

Si vous la retrouvez, n'intervenez pas seul : appelez vos élus **CFDT** ! Car sur le volet social, la **CFDT** regrette qu'aucune négociation ne voit le jour. Les sujets ne manquent pas : part employeur sur la restauration, PLCT, travail ponctuel en poste, CAFC, aménagement des nouveaux locaux...

ALERTE ENLÈVEMENT

Notre DRH a été enlevée par son agenda !

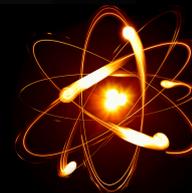


➔ Effectifs au 30 Août 2025

PERSONNEL FRAMATOME		CDI	CDD
Personnel Non Cadre	815	dont 6 CAFC/CFC	27
Personnel Cadre	600		5
	1415	dont 13 CFC/CAFC	32
CIFRE			0
Contrat Apprentissage			66
Contrat Pro			9
TOTAL		1522	

Hommes : 1225 / Femmes : 297

Le plan de recrutement se poursuit avec 201 nouveaux salariés qui ont intégré notre établissement depuis janvier.



➔ Chantier de transformation au CT CT'up!

C'est une petite révolution que va traverser le Centre Technique avec le lancement d'une nouvelle organisation. Pour la Direction elle vise à clarifier les rôles et responsabilités et à améliorer la performance globale.

Elle s'articule désormais autour de six grands pôles :

- Direction : définition et déclinaison de la stratégie, pilotage global.
- Business & Projets (DTICB) : gestion et suivi des projets, développement business.
- Support Technique (DTICD) : expertise technique, appui aux métiers.
- Performance & Qualité (DTICP) : respect des standards, suivi qualité et amélioration continue.
- Opérations (DTICT / DTICC / DTICM) : planification, production, réalisation des produits et services.
- Fonctions support : Ressources Humaines, Finance, Achats.

Objectifs de la réorganisation :

- Donner une meilleure lisibilité de l'organisation aux salariés.
- Mettre en avant des chantiers prioritaires : déclinaison de la stratégie, maîtrise des finances, respect des standards qualité, pilotage des projets, planification et production.
- Structurer le CT pour mieux accompagner la croissance et renforcer la vision collective.

La **CFDT** reconnaît la nécessité de structurer l'organisation pour gagner en clarté et en efficacité.

Cependant, nous considérons que l'enjeu principal est social :

- Avec les nombreux recrutements, un choc de générations apparaît. Il est essentiel de créer du lien, de la confiance et de la coopération entre anciens et nouveaux salariés.
- La réorganisation entraînera inévitablement des gagnants et des perdants, avec le risque de générer des mécontentements. La **CFDT** sera vigilante pour que l'équité et la transparence soient respectées.
- Le CT a grandi trop vite et manque aujourd'hui de lisibilité. Si l'objectif est de mieux structurer et donner une vision claire aux salariés, il faudra que cela se traduise concrètement dans le quotidien en associant les salariés.

Vos élus **CFDT** défendront les salariés pour que cette réorganisation devienne une opportunité pour tous, et non une source de fracture sociale.

➔ Bilan de l'arrêt d'été 2025

Pour la Direction : L'arrêt d'été 2025 a permis de réaliser de nombreuses opérations techniques importantes pour la sécurité, la fiabilité et la modernisation du site :

- Énergie et réseaux : maintenance du poste de distribution gaz, inertage et remise en chauffe du réseau, modification de l'alimentation en eau, mise à niveau du réseau d'air comprimé, remplacement d'un poste d'alimentation électrique et d'un câble sur le pont de 600 t.
- Installations et sécurité : réfection des sols dans les cabines de soudage, vérifications générales périodiques (ponts roulants, cagoules), diagnostic plomb/amiante.
- Projets structurants : extension de la travée légère avec installation d'une CNC Siemens et d'un robot KUKA, montage d'une plateforme de tubage, chantier brocheuse, déménagement de la scie éprouvette.

Sur le plan organisationnel, l'arrêt a été marqué par la mise en place d'un management visuel SQCD (Sécurité, Qualité, Coûts, Délais) et par un suivi renforcé de la coactivité des chantiers, garantissant un déroulement maîtrisé des opérations.

Ces travaux, réalisés dans des délais contraints, renforcent la sécurité des installations, améliorent les conditions de travail et préparent le site à relever les défis industriels des prochaines années.

Pour la **CFDT**, cet arrêt d'été constituait une première avec l'imposition de 15 jours de congés à l'ensemble des salariés.

Malgré un planning serré, les activités ont été réalisées dans les temps, permettant à l'établissement de reprendre la production.

Cependant, une question demeure : cet arrêt n'a-t-il pas contribué à déstabiliser nos indicateurs actuels ?

La Direction réfléchit déjà à une nouvelle fermeture en 2026, mais ne prendra sa décision qu'en fin d'année.

Vos élus **CFDT** suivront attentivement ce dossier et vous tiendront informés dès qu'une position sera prise.

➔ Salariés Postés pensez au CAFC !

Vous faites des postes de nuit, grâce à la **CFDT**, le **Compte Anticipé de Fin de Carrière CAFC** vous permet de partir plus tôt à la retraite. Ce compte est alimenté :

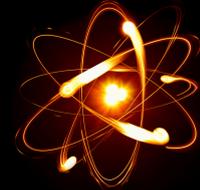
- Par Framatome avec un socle fixe annuel de jours.
- Par le salarié avec une épargne volontaire de jours
- Un abondement Framatome lié à l'épargne volontaire

Le socle fixe annuel dépend de la pénibilité des métiers et s'étend de 3 à 5 jours/an.

Exemple : un chaudronnier ou soudeur âgé de 30 ans épargnant 5 jours par an jusqu'à son départ en retraite peut obtenir plus de 523 jours de congés anticipés !

Venez vous renseigner auprès de l'équipe **CFDT**...





➔ OPUS Nouveaux Bâtiments - 3 tours - Module - PEF

En complément de l'augmentation de capacité de l'usine, le projet Opus va permettre de construire 3 nouveaux bâtiments administratifs (hors production) pour accueillir l'ensemble des salariés dans de meilleures conditions. A cela s'ajoute la rénovation et l'aménagement du bâtiment "Module" et du "PEF". L'objectif est d'offrir des espaces modernes, adaptés aux besoins, favorisant la collaboration et la convivialité.

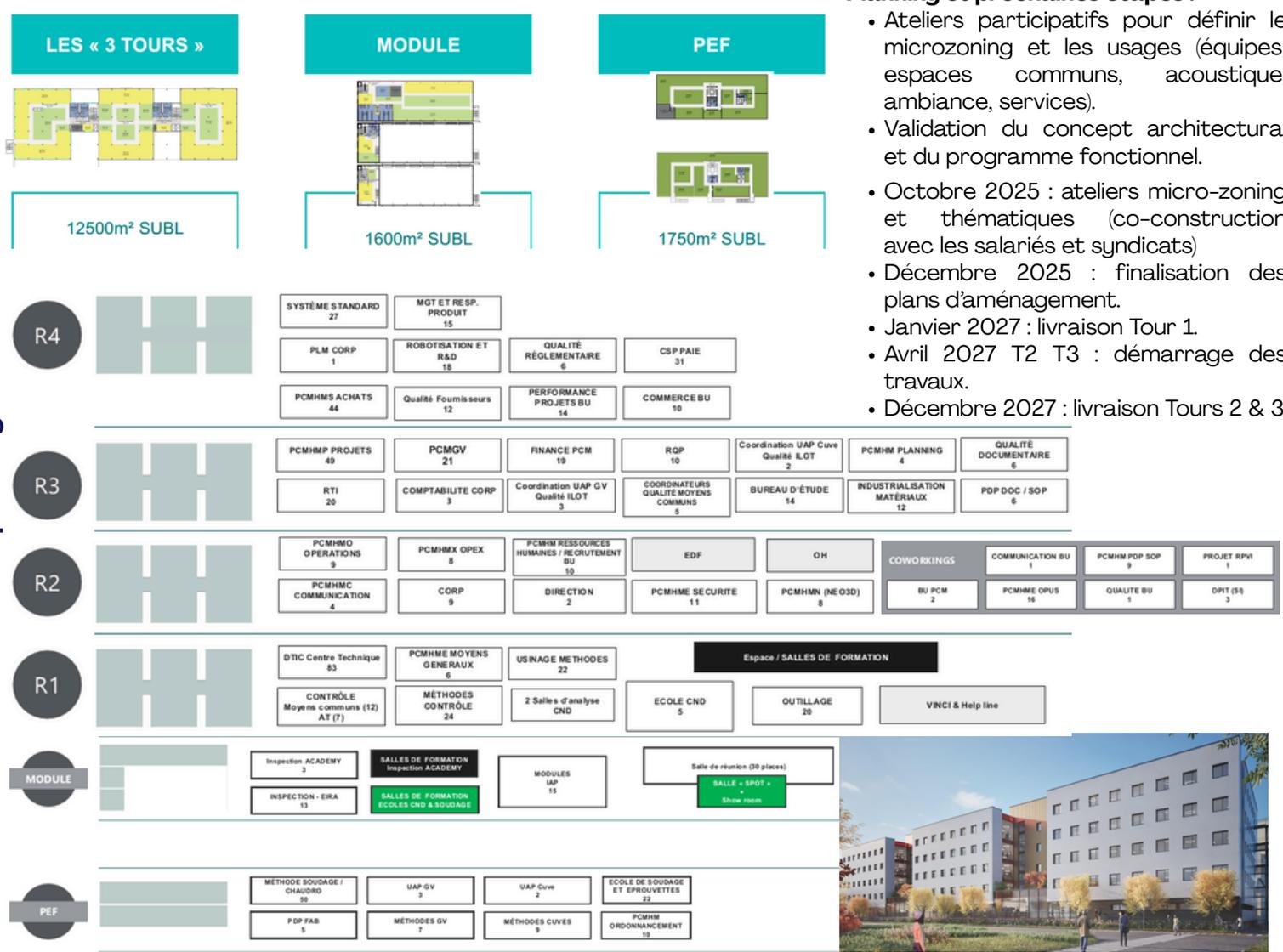
Lors du dernier CSE, la Direction nous a présenté les premières tendances des localisations des différentes entités. Même si rien n'est acté à date, nous constatons que le raisonnement de la Direction s'oriente vers des regroupements d'effectifs en ne prenant pas assez en compte l'interaction entre les services. Pour la **CFDT**, la première ligne rouge se porte sur l'imposition du tout open-space, voulu par la Direction. La suppression totale de bureaux séparés n'est pas adaptée à toutes les entités. Le projet doit prévoir une cohabitation intelligente entre espaces collaboratifs et espaces (semi)individuels. Cela répond à la fois aux besoins de collaboration et à ceux de concentration, confidentialité et reconnaissance. Ce sont simplement les attentes partagées par les salariés.

La **CFDT** a rappelé la nécessité d'associer les salariés aux réflexions de localisation et d'aménagement des nouveaux bâtiments, une demande entendue mais reste à voir comment cela sera retranscrit dans les groupes de travail.

Planning et prochaines étapes :

- Ateliers participatifs pour définir le microzoning et les usages (équipes, espaces communs, acoustique, ambiance, services).
- Validation du concept architectural et du programme fonctionnel.
- Octobre 2025 : ateliers micro-zoning et thématiques (co-construction avec les salariés et syndicats)
- Décembre 2025 : finalisation des plans d'aménagement.
- Janvier 2027 : livraison Tour 1.
- Avril 2027 T2 T3 : démarrage des travaux.
- Décembre 2027 : livraison Tours 2 & 3

Localisation des entités par étage



Vos élus CFDT sont mobilisés pleinement pour améliorer vos conditions de travail et le pacte social chez Framatome. Ensemble, nous continuerons à défendre vos intérêts...