

## ➔ Les élus CFDT vous informent...

Les vacances de Noël sont déjà loin, depuis la reprise les attentes sont fortes. L'arrivée de notre nouveau Directeur, couplée au déploiement du projet OPUS, laissait présager des évolutions, notamment sur certains postes clés et sur l'organisation de l'établissement en général, nous y sommes !

C'est donc lors du dernier CSE que les premiers changements ont été présentés.

Nous constatons que la proposition de la Direction apparaît encore incomplète et est un peu maladroite pour plusieurs entités de Saint-Marcel. Des décisions sont prises sans concertation des équipes et des managers concernés, cela suscite des inquiétudes légitimes.

Dans ce contexte, vos élus CFDT restent pleinement mobilisés pour analyser ces évolutions, défendre vos intérêts et exiger des organisations cohérentes, justes et respectueuses du travail de chacun.

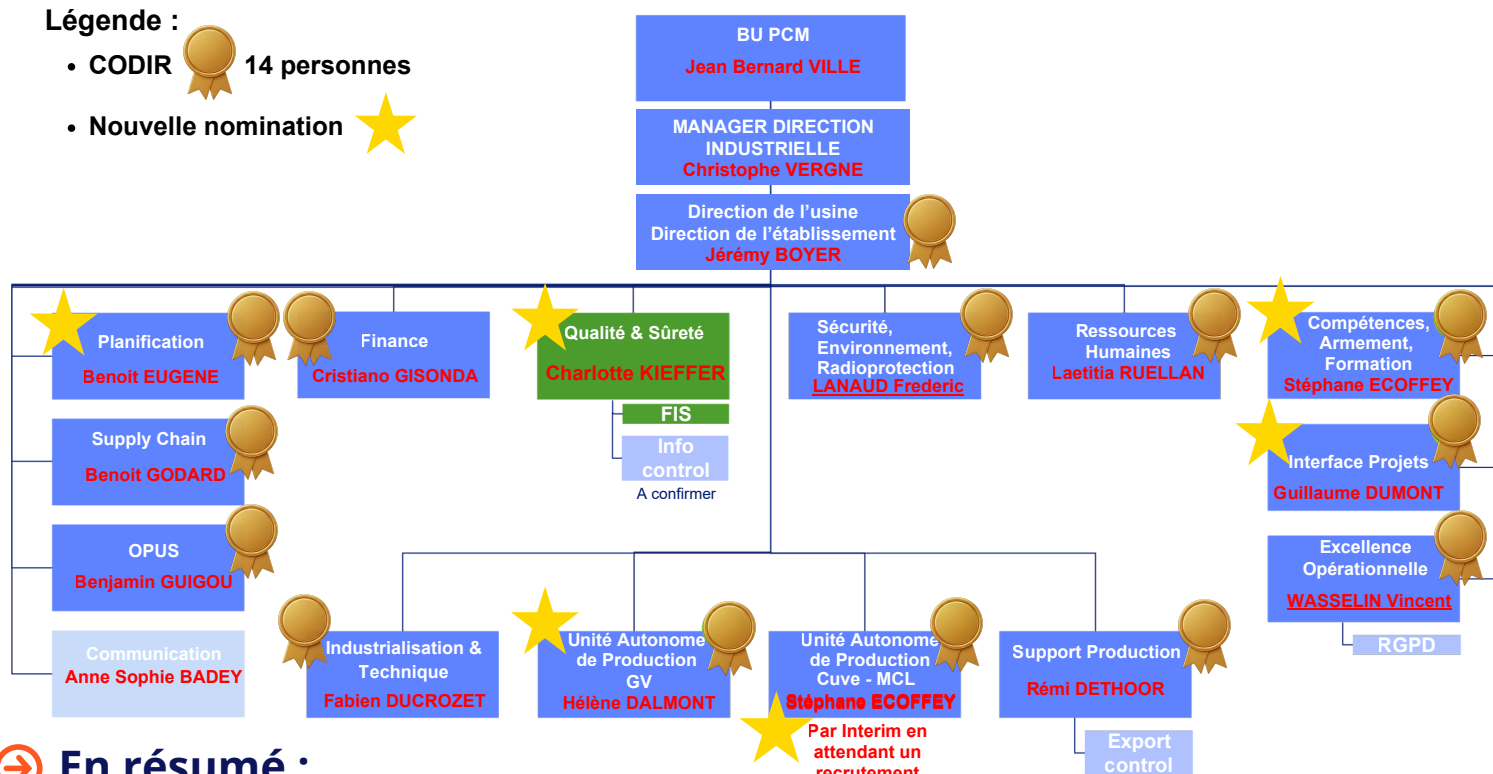
La CFDT a toujours fait le choix de respecter l'instance du CSE et la confidentialité associée notamment liée à la diffusion des documents de la Direction. Nous produisons nos propres communications avec notre analyse associée.

## ➔ Nouvelle organisation proposée du Comité de Direction

Légende :

• CODIR  14 personnes

• Nouvelle nomination 



## ➔ En résumé :

Suite au déploiement des 2 Unités Autonomes de Production (UAP) GV et Cuve/Branches, le poste de Direction des Opérations disparaît et est scindé en deux :

- Pour la partie GV, Hélène DALMONT pilotera l'UAP
- Pour la Partie Cuve/Branches, Stéphane ECOFFEY pilotera par intérim l'UAP. Le poste est ouvert !

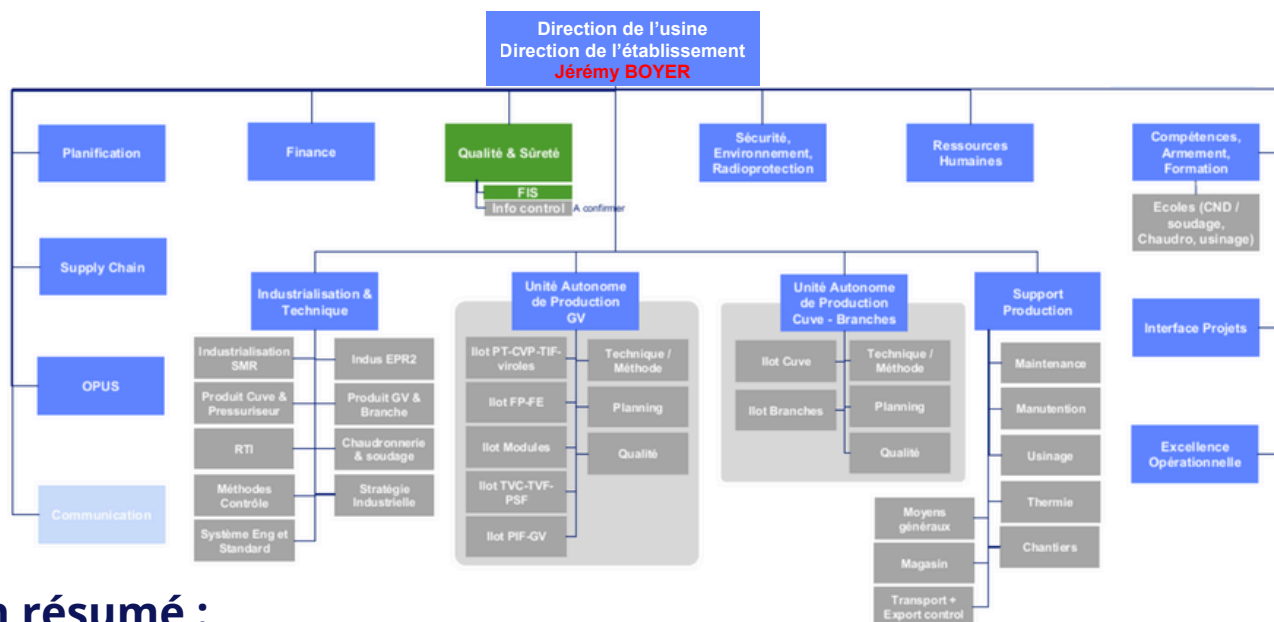
La création d'une entité compétences, armement et formation des équipes de production pilotée par Stéphane ECOFFEY voit le jour. Elle doit intégrer l'ensemble des écoles de production (soudage, CND, usinage, chaudronnerie), même si le scope définitif n'est pas encore complètement défini. La Direction doit revenir vers nous avec plus de détails ! Une entité interface projets pilotée par Guillaume DUMONT pour faciliter les échanges entre l'usine et les projets est renforcée.

A noter les arrivées et les changements de managers suivants :

- Charlotte KIEFFER en tant que responsable qualité et sûreté
- Benoît EUGÈNE en tant que responsable planification
- Jean-Raphaël BARRAU en appui à G. DUMONT sur le plan stratégique
- Sébastien HERMOSILLA LARA devient responsable de la ligne de produit GV/branche au sein de la DIT

Des postes sont donc à pourvoir : Chef de projet Cuve EPR2, Responsable OPEX, Responsable SE & standard (DIT), et d'autres dans les UAP comme responsables Technique & Méthode, planning...

## ➔ Nouvelle Organisation avec les n-2 dans les structures



## ➔ En résumé :

La **CFDT** ne comprend pas cette version de l'organigramme notamment pour la DIT.

**Où sont les entités Outillages, BE, Matériaux et Méthodes Cuve et GV ?**

Un projet de réorganisation ne peut pas acter de la suppression d'entités sans les projeter ailleurs. La Direction indique qu'elles seront réparties de la manière suivante :

- Outillages, BE, Méthodes : sous les 2 UAP (à la direction Technique et Méthodes) et sous les lignes de produits Cuve/PR et GV/Branche de la DIT
- Matériaux : sous les lignes de produits Cuve/PR et GV/Branche de la DIT

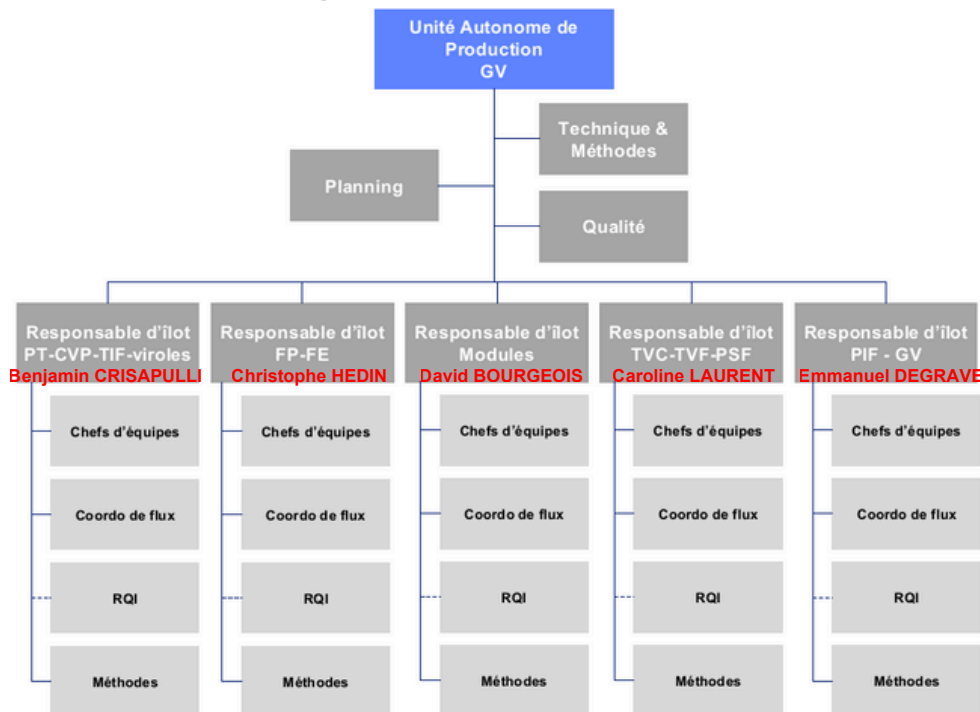
Cela pose de nombreuses questions, auxquelles la Direction ne répond pas à cette heure :

- Combien de personnes et quelles compétences sont attendues pour chaque découpage ?
- Outillages, BE, matériaux : Quel rattachement est prévu pour les personnes qui ne sont pas dédiées à un produit (projets d'investissement, manutention, moyens communs) ? Quel rattachement pour les personnes qui aujourd'hui interviennent sur le scope GV et Cuve à la fois ? Devront elles choisir un produit ?
- Méthodes GV et CR : La fonction méthode va se répartir entre les RMI des ilôts, les Méthodes UAP et les méthodes produits DIT, comment gérer ses 3 interfaces, qui s'occupera de quoi ? Comment garantir l'efficacité en découpant autant une même compétence. Le risque de silotage est maximum.
- Comment l'organisation va garantir les échanges techniques métiers entre produits, primordiaux aujourd'hui ?
- Quelle efficacité est attendue face à la démultiplication des managers et donc des sollicitations à opérer pour obtenir la bonne sortie documentaire et l'affection des compétences ?
- Comment le standard va être garanti ? Quelle homogénéité pour la documentation ?
- Quelle gestion pour les nouveaux arrivants et alternants : Quelle localisation ? Formation métier, qui en sera responsable ?
- Circuit de validation documentaire, comment assurer les 3 niveaux attendus ?
- Les métiers en question disposent-ils de suffisamment de compétences pour la répartition souhaitées ?
- Comment l'indépendance technique sera-t-elle assurée, quand la pression de l'UAP prendra le dessus ?

**Pour toutes ces raisons la CFDT demande un moratoire de ce projet.** Nous estimons nécessaire de :

- Conserver les organisations actuelles
- Initier les groupes de travail avec les équipes concernées afin de réfléchir à la meilleure façon de faire tourner les UAP en autonomie
- Définir les interfaces entre UAP/IAP/métiers transverses (DIT, qualité, planification...)
- Créer les potentiels postes nécessaires au sein des UAP
- Analyser les impacts RPS/QVCT de la réorganisation sur les salariés concernés
- Laisser les collaborateurs postuler selon leurs envies et les besoins de l'usine
- Envisager des ajustements de l'organisation si après ces étapes cela se ressent nécessaire !

## ➔ Nouvelle organisation Unité Autonome de Production (UAP)



## ➔ En résumé :

Dans cette organisation de l'UAP GV, pilotée par Hélène DALMONT, les fonctions supports aux îlots apparaissent ou se confirment :

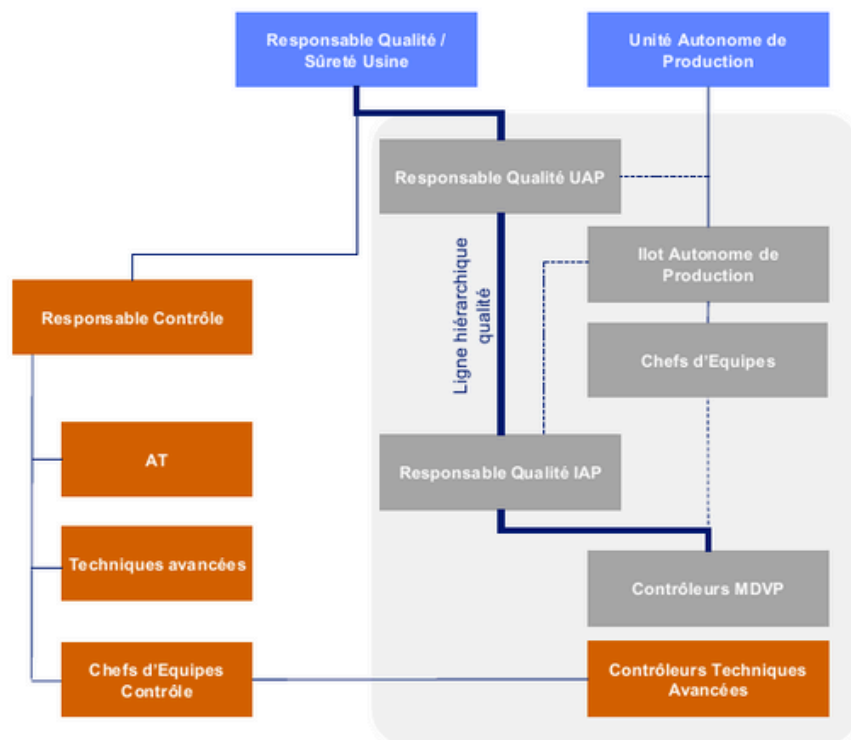
- Un responsable Planning pour la maîtrise du Lead Time : le projet doit définir quelles fonctions cela intègre
- Un responsable Technique et Méthodes pour gérer le traitement des FA, Outillage et documentations
- Un responsable qualité

Pour ces 3 fonctions on ne connaît pas le scope exact, ni les effectifs des équipes associées.

Au niveau de l'IAP, les organisations sont structurées par :

- Des chefs d'équipes
- Des coordinateurs de flux
- Un Responsable Qualité Îlots (rattaché au Responsable Qualité UAP) en pilotage des Coordinateurs Qualité Îlot et des contrôleurs MDVP
- Un référent Méthodes îlot (RMI)

## ➔ FOCUS activité contrôle CND



Aujourd'hui 6 postes de RQI ( îlots GV et 1 îlot branche) ont été ouverts. La Direction espère que d'actuels CQI postulent. La CFDT a porté les sujets suivants :

- Les actuels CQI cherchent encore leur place, la montée en compétences sur l'ensemble du scope peine à se mettre en place. La direction reconnaît les difficultés et palie à cela grâce aux compétences maintenues dans les entités "moyens communs" notamment.
- La direction s'engage à maintenir 2 CQI minimum/îlot, elle est prête à aller au-delà pour certains îlots. Ainsi, en cas de mobilité d'un CQI (vers RQI par exemple), il sera remplacé.
- Il y aura des enjeux importants pour permettre la montée en compétences des RQI sur la partie CND notamment, afin de permettre un meilleur encadrement des contrôleurs MDVP. En effet, RQI devront gérer les plans de développement des compétences des contrôleurs MDVP. Et la montée en compétences de CQI reste à construire...
- Il faudra créer des routines entre les chefs d'équipes îlots et les chefs d'équipe contrôles pour la gestion des contrôleurs techniques avancées.

Du point de vue de la Direction, pour limiter l'attente de travail contrôle, les îlots doivent être autonomes. C'est dans ce cadre que 2 contrôleurs MDVP/équipe seront affectés à chaque îlot.

Le RQI pilotera ces contrôleurs MDVP pour garantir une certaine indépendance vis à vis de la production.

Les contrôleurs Techniques avancées travailleront autant que possible au service des îlots tout en restant rattachés aux chefs d'équipes Contrôle.

Le Chef d'équipe Contrôle exerce aussi la fonction de référent technique métier au service des contrôleurs MDVP et contribue à leur bonne allocation dans les îlots.



### ➔ Conclusion CFDT sur le projet de réorganisation :

En conclusion, la **CFDT** estime que cette réorganisation, même si elle est était prévisible pour la partie UAP, est prématurée et doit être affinée afin de fiabiliser les points suivants :

- Organisation DIT pour les métiers outillages, BE, matériaux, méthodes...
- Organisation de la planification
- Organisation qualité en lien avec les ilots
- Organisation et rattachement des écoles de production à la nouvelle entité armement, formations, compétences
- Gestion des astreintes pour tous les métiers et délégations de responsabilités de direction pour les nuits et les week-ends

Et en plus, la Direction nous a annoncé qu'elle réfléchissait à des adaptations de l'organisation sur les entités :

- Usage
- Support Production

**Le projet prévoit un déploiement dès mars des organisations/managers n-2 CODIR, la CFDT réitère sa demande de faire une pause sur ce déploiement tant que les analyses d'impacts ne sont pas faites.**

### ➔ Effectifs au 31 Décembre 2025

PERSONNEL FRAMATOME		CDI		CDD
	Personnel Non Cadre	860	dont 6 CAFC/CFC	34
	Personnel Cadre	635		12
		1495	dont 13 CFC/CAFC	46
	CIFRE			0
	Contrat Apprentissage			89
	Contrat Pro			11
		Hommes		1325
		Femmes		316
TOTAL		1641		

Le plan de recrutement se poursuit avec 92 postes ouverts en CDI et 1 CDD.

### ➔ Déclaration CFDT "Atelier Inox"

La **CFDT** souhaite alerter la Direction sur la situation des salariés de l'atelier Inox « Branches primaires », rattachés à Saint-Marcel mais travaillant sur le site de Chalon.

Aujourd'hui, ces salariés sont contraints d'accéder à leur atelier à pied, pour un trajet d'environ quinze minutes, souvent dans des conditions inadaptées : manque d'éclairage, intempéries, horaires décalés.

Cette situation pose clairement des problèmes de sécurité et de conditions de travail.

Pourtant, l'effectif concerné est limité.

La demande est donc simple et légitime.

La **CFDT** revendique la possibilité pour ces salariés d'accéder en voiture directement à l'atelier Inox.

Au-delà des questions organisationnelles entre sites, nous rappelons que ces salariés sont des salariés de Framatome, engagés dans une activité essentielle à la construction des EPR2.

Ils ne doivent pas subir des contraintes inutiles ni se sentir exclus.

La **CFDT** attend de la Direction des réponses concrètes et rapides pour améliorer leurs conditions de travail.

## FOCUS LE CENTRE TECHNIQUE FRANCE

### ➔ Effectifs au 31 Décembre 2025

#### Tableau de bord RH :

- 172 CDI
- 2 CDI inactif
- 2 CDD
- 2 CIFRE
- 19 alternants

#### Répartition :

- 157 Hommes
- 39 Femmes
- 128 au Creusot
- 68 à Saint Marcel

- Absentéisme 2025 : 2,47%
- Plan de recrutement :
  - 8 postes ouverts



#### Sécurité :

Un bilan exceptionnel avec aucun accident avec arrêt de travail depuis août 2015 et aucun accident sans arrêt depuis mars 2018.

#### Perspectives de recrutement :

Suite à l'analyse capacitaire, un ralentissement des recrutements a été décidé. La raison principale est en lien avec le projet NUWARD mais est également lié au plan de développement des différents sites plus lent que prévu et de la perspective de NuLab qui s'éloigne.

Une politique d'accueil de stagiaires et d'alternants toujours ambitieuse : 15 stages, 20 alternants et 5 thésards.

#### Social :

Malgré une expertise réalisée par le cabinet SECAFI, en 2025, en accord avec la Direction, les tensions sont toujours présentes dans une partie du Centre Technique du Creusot. La **CFDT** a de nouveau alerté la Direction lors du **CSE** afin de trouver des solutions concrètes pour qu'une situation saine soit enfin retrouvée.

**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...**