



## Les élus CFDT vous informent...



Les ponts de mai sont déjà passés mais l'actualité de Framatome reste toujours soutenue. Vos élus CFDT vous restituent, au travers de ce compte-rendu, les informations principales relatives à la sécurité, la qualité, les délais, les données sociales, les différents projets en cours de déploiement ainsi que l'actualité liée à notre établissement.

### ➔ Effectifs

- **Indicateurs :**
  - 172 Non-cadres (jusqu'à E10) : 2 177 Cadres (F11 et +)
- **Faits marquants :**
  - 4 départs en retraite, 3 démissions et 1 rupture conventionnelle.



### ➔ Point sur le programme EPR 2

- L'adhérence planning est maintenue au-dessus de 80% depuis > 3 ans
- 100% des jalons atteints en 2025 et à 100% date depuis début 2026
- 60 personnes sont arrivées 2025 dans le programme
- Féminisation des équipes (32% de femmes dans l'effectif global dédié et 42% dans les recrutements)
- Effectif total en 2026 : 290 personnes dont 54 % de PCM
- 10 postes pourvus depuis le 1er janvier 2026
- 9 postes restant à pourvoir actuellement
- La barre des 300 personnes est attendue à fin 2026

### ➔ Actualités CSE

- Le CSE a décidé de s'associer avec un youtubeur « Point Génius » pour créer une vidéo à destination des salariés de l'établissement afin de présenter le fonctionnement et le rôle du CSE, au delà de la partie des Activités Sociales et Culturelles, souvent la seule connue par le grand public.
- Le bilan carbone du CSE est toujours en cours
- Les permanences du CSE au Flow (Edvance – Montrouge) vont pouvoir reprendre

### ➔ Organisation ICCO

- Création de la Business Line en octobre 2025
- 74 personnes réparties dans 4 sections.
- Ajustement en juin 2026 en lien avec les enjeux métiers.
- 76 personnes avec une fusion des équipes allemandes et slovaques ainsi qu'un recentrage des activités OPEX et Cyber.

### ➔ Rex RH FA3

- Préparer Penly 3 (EPR 2) en faisant le REX FA3
- Homogénéiser les processus RH dans Framatome quelque soit le BU de rattachement pour limiter les irritants
- Gains attendus : Temps, simplification gestion RH, paie et projet pour une équité de traitement des salariés.
- Constat clé : L'absence de standard nuit à la bonne vie du projet/chantier.
- Une harmonisation des accords Astreintes et temps de travail entre Paris et Lyon est envisagée.

### ➔ Projet SIZEWELL

- 62 personnes sur le projet (+3 depuis janvier)
- 39 % de femmes dans l'effectif
- 5 postes ouverts actuellement
- Le projet poursuit actuellement sa montée en puissance.





## ➔ Déménagement (cible fin 2028)

- Le CSE est en attente de nouveaux éléments depuis la réunion du 13 mai et notamment l'ouverture de la négociation d'un accord de méthode visant à encadrer et accompagner notre futur déménagement.



**À LA CFDT, ON EST PRÊT !**



## ➔ Actualités établissement

- Mugs avec couvercle établissement**  
La distribution aura lieu courant juin
- Accueil des stagiaires de seconde**
- Harmonisation des listes de diffusion**
- Exposition photos pour les 80 ans d'EDF**
- NAO 2027 Temps de travail le 6 juillet**
- Journée mondiale de l'environnement le 5 juin**
- Plan mobilité employeur**  
Déjà 500 répondants à l'enquête



## ➔ IA et consultation du CSE

- Statuant sur la décision de première instance « Groupe Moniteur », la Cour d'appel de Paris a rendu le 21 mai un arrêt qui précise utilement la ligne jurisprudentielle inaugurée par l'affaire Metlife.
- Trois aspects méritent une attention particulière :**
  - 👉 La Cour rejette l'argument selon lequel ces outils ne seraient qu'une "simple déclinaison bureautique". Aucun traitement de texte ne peut "prétendre à la reproduction de capacités intellectuelles", écrit-elle. Ce critère fonctionnel trace une frontière : d'un côté les logiciels classiques, de l'autre les outils IA.
  - 👉 Le caractère facultatif de l'outil n'exonère pas. Dès lors que l'outil est accessible via l'intranet et que cette accessibilité favorise son adoption généralisée, l'employeur ne peut se défaire en invoquant le libre choix laissé aux salariés.
  - 👉 Celui qui pèsera le plus sur la pratique du dialogue social : la Cour souligne que "lorsque la mesure s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à chaque étape ».

Par nature, les outils d'IA générative évoluent par mises à jour fréquentes et successives.

Les méthodes agiles, aujourd'hui dominantes dans les projets IT, fonctionnent par sprints courts et déploiements continus : une nouvelle version tous les quinze jours, des fonctionnalités qui apparaissent ou disparaissent au fil des itérations. Cette vélocité technique entre en tension frontale avec les délais d'information et de consultation du CSE.

Le juge dit que l'employeur ne peut invoquer cette instabilité pour s'exonérer. C'est précisément parce que la technologie évolue que le CSE doit être consulté à chaque modification des conditions de travail.

En pratique, dans les grandes entreprises, cette décision confirme qu'il est impossible de continuer à opérer la consultation du CSE de manière classique compte-tenu du nombre de "projets IA" et de la manière dont ils sont conduits. Cela rejoint ce que nous portons à la **CFDT** le dialogue social sur l'IA, qui ne peut pas se réduire à une consultation unique au moment du déploiement initial. Il appelle un dialogue itératif, capable d'accompagner les évolutions des outils et leurs impacts sur le travail réel, des méthodes d'évaluation partagées, des points d'étape contractualisés.