

# Comment nous abordons la transition

Bonjour,

Dans nos précédents tracts, vous avez pu prendre connaissance de nos principales actions, nous vous proposons aujourd'hui de refaire avec vous un tour d'horizon.

## Le télétravail mode « nominal » :

Soucieux de prendre de l'avance sur la diminution en entreprise des impacts Covid, aidée par l'arrivée de vaccins en nombre suffisant, et souhaitant éviter de négocier à la hâte notre accord « télétravail nominal » en pleine période de cession de nos activités, nous avons demandé une **négociation anticipée de cet accord**. Après plusieurs semaines de discussions, il a été signé par toutes les organisations syndicales, fin décembre 2020.

Comme vous avez pu le constater, il peut aujourd'hui entrer en vigueur : les décomptes des différentes « éligibilités » viennent d'être lancés, et le service Paie va préparer l'outil qui permettra des saisies personnalisées des jours télétravaillés.

### Trois principes hyper importants pour la Cfdt :

- **télétravailler doit être une option prise volontairement par le salarié, soumise à la validation de sa hiérarchie ;**
- **le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ;**
- **notre accord n'est pas figé : des aménagements sont renégociables.**

La période de contraintes sanitaires a montré que même dans cette situation, nous étions capables de **produire un travail avec des réussites certaines**, qui, dans certains cas, ont même créé de bonnes surprises !

Cette période a aussi fait apparaître que l'on pouvait **travailler autrement, répartir les heures de trajet en heures de travail et disponibilités perso**, en arrivant parfois à réduire notre amplitude horaire travaillée, sans diminuer notre temps de travail effectif.

## Les définitions de postes :

Ce sujet est porté depuis de longues années par la Cfdt, nous n'avons jamais lâché : **aujourd'hui 80% des 130 définitions de postes ont pu être finalisés**, l'objectif 100% à fin d'année est donc tout à fait atteignable.

Pour les salariés, cela veut dire :

- disposer d'une base solide pour plus de transparence et d'**équité** (rémunération, positionnement et responsabilités, RdP),
- une meilleure compréhension du **sens** du travail que chacun effectue.

## La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) :

Dans ce domaine, impossible de réussir quelque chose de concret sans avoir d'abord travaillé sur les définitions de postes ! La Cfdt insiste depuis des années pour des formations qui permettent de conserver ou d'**acquérir des COMPETENCES** (adaptation du salarié à son poste). Dans le Nucléaire, c'est LE sujet le plus important quand on veut la **Qualité**, à la fois dans nos développements, et à la fois dans la fabrication des équipements et de leur maintenance, surtout si l'on veut proposer une interface client crédible et une Pérennité de nos gammes qui respecte le **niveau de Sûreté requis**.

Les récents entretiens professionnels (poussés par la Cfdt auprès des RH) devaient faciliter des **évolutions de carrière**.

Quelques points maintenant concernant notre actualité.

### En Interne :

La Cfdt continue à militer **pour une émancipation des salariés après le rapprochement envisagé**. Nous avons demandé et obtenu le 4 octobre de la direction son engagement à tous **nous soutenir** dans ce sens, en favorisant partout une bonne ambiance de travail avec plus d'entraide et d'écoute. Nous venons aussi de relancer les NAO (**Négociations Annuelles Obligatoires**).

#### Point de vigilance

Nous rappelons en permanence tout le bien-fondé vertueux que nous apporte la **Culture Sûreté** dans notre travail : démarches interrogatives, interdiction d'exclure quiconque qui souhaite s'exprimer sur un sujet qui relève de la Sûreté Nucléaire.

**Nous maintenons une vigilance permanente sur les RPS** : éloignement, articulation vie pro vie perso, surmenage, sous-charge, pressions, et autres.

Nous ne cautionnons pas l'interprétation selon laquelle « *moins de personnes ont répondu cette année au baromètre RPS parce que les situations se sont améliorées* » : nous assistons à une montée des agressions violentes et/ou dégradantes, et les attitudes *deux poids deux mesures* perdurent (manque d'équité) : **nous continuerons à être force de proposition sur ce thème**.

Fort heureusement, certains hiérarchiques s'en inquiètent réellement et trouvent des solutions locales qui fonctionnent.

Notre objectif est qu'ils soient rejoints par leurs homologues !

**La Cfdt va donc continuer à travailler** sur l'amélioration des conditions de travail et sur la protection de la santé physique et mentale des employés, en utilisant les instances prévues, **en respectant l'anonymat, et en mettant en commun nos informations avec les services SSE**, dès lors qu'ils en sont preneurs.

Nous continuerons à faire entendre la voix de **tous les salariés** quels que soient leurs niveaux ou leurs fonctions.

### A l'extérieur de l'entreprise :

On assiste en ce moment à une **flambée des prix de l'énergie produite par le gaz ou le pétrole**. La filière **Nucléaire** retrouve du coup quelques couleurs puisqu'elle produit une **énergie à la fois décarbonée et indépendante des saisons** : stabilité tarifaire et indépendance énergétique viennent conforter les choix stratégiques de la France pour un rassemblement des acteurs du nucléaire avec ceux de la production hydroélectrique, **rassemblement que nous sommes invités à rejoindre !**

Par ailleurs, l'AIEA (Agence Internationale de l'Energie Atomique) vient de revoir à la hausse ses prévisions de constructions de réacteurs nucléaires, les développements de SMR font partie du plan d'investissements de l'Etat.

Peu d'entreprises ont aujourd'hui de telles **perspectives**, ne l'oublions pas.

Alors bien sûr tout n'est pas *tout beau tout rose* ni gagné d'avance, mais un faisceau de signaux qui convergent tous dans le même sens doit nous donner du cœur à l'ouvrage !

**La Cfdt, c'est « S'engager pour chacun, agir pour tous ».**

Demander aux syndicats d'être efficaces ne suffit pas toujours : nous avons aussi besoin de vous, besoin de personnes qui souhaitent contribuer à ce que nous faisons, et agir pour les futurs enjeux qui se présentent à nous.

Pour tous renseignements ou compléments, n'hésitez pas à prendre contact avec vos élus ou représentants Cfdt. Merci de votre attention.