

POLITIQUE SOCIALE

CE QUE LA CFDT RETIENT • CE QUI DOIT PROGRESSER
Présentation en CSE extraordinaire le 19 octobre 2026
Avis des élus attendu le 02 novembre 2026



DES AMBITIONS INDUSTRIELLES, À CONDITION DE DONNER LES MOYENS AUX SALARIÉS

La politique sociale ne se résume pas à des chiffres : elle doit garantir des équipes en nombre suffisant, reconnaître les compétences, offrir des parcours professionnels et assurer l'égalité de traitement. Voici les principaux points que la **CFDT** souhaite mettre en lumière.

1 EMPLOI : ANTICIPER LES BESOINS ET LES COMPÉTENCES

Notre objectif de production : 2 EPR / an . Pour y parvenir, Montbard doit disposer des bonnes compétences au bon moment. Trois secteurs sont particulièrement sous tension : **CND** (besoins croissants et améliorer l'attractivité), **BAV** (usinage, soudage, montage, assemblage) et **Maintenance** (robotique, automatismes et départs en retraite).

Priorité CFDT : anticiper les recrutements, développer la formation, favoriser les mobilités internes et fidéliser les salariés. Les ambitions industrielles exigent des effectifs adaptés et de vraies perspectives d'évolution, le futur accord GEPP devra répondre à ces besoins.

Effectif au 31/12/2025

340

Evolution vs 2024

+17%

Entrées 2025

89

Sorties 2025

30

2 SALAIRES : DES PROGRÈS, MAIS DES INÉGALITÉS À CORRIGER

Sur quatre ans, **+17 % d'enveloppe globale négociée** : augmentations générales pour les non-cadres (dont 309 € de talon), augmentations individuelles, revalorisation du salaire minimum (2107 € en 2026), garanties pour les cadres et budget de primes exceptionnelles maintenu à **1,8 % par an**. Les enveloppes de NAO diminuent progressivement depuis les fortes revalorisations liées à l'inflation en 2023.

Point d'alerte CFDT : malgré la réduction des écarts moyens femmes-hommes, les salaires les plus élevés des classifications non-cadres sont systématiquement détenus par des hommes, parfois avec des écarts importants. Nous demandons une analyse approfondie des parcours, des rémunérations et des freins éventuels à l'évolution des femmes. **L'égalité doit aussi se voir dans les carrières et l'accès aux postes les mieux rémunérés.**

3 INTÉRESSEMENT : LE TRAVAIL COLLECTIF DOIT PROFITER AUX SALARIÉS

Montant moyen versé en 2026 : **5 269 € brut par bénéficiaire**, et **5 796 € brut avec le supplément** négocié en NAO. Sur quatre ans, cela représente plus de **20 000 € par salarié**. Pour la **CFDT**, ces résultats doivent se traduire concrètement dans le pouvoir d'achat : **négocier, signer les accords et agir, c'est obtenir des avancées tangibles pour les salariés.**

Montant moyen payé
en 2023

4 485 €

Montant moyen payé
en 2024

4 696 €

Montant moyen payé
en 2025

5 816 €

Montant moyen payé
en 2026

5 796 €

4 FORMATION : PRÉPARER L'AVENIR

En 2025, le plan de formation prévoyait **848 besoins de formation** pour **9 736 heures**, avec un taux de clôture de **98 %**. Les actions ont notamment concerné la culture sûreté (95 %), la qualité (93 %), la fresque du climat (78 %) et le maniement des extincteurs (50 %). Plusieurs CQPM ont été engagés en industrialisation, maintenance et production industrielle.

La **CFDT** relève positivement l'internalisation de la gestion administrative au sein du CSP Formation depuis 2025.

Notre attente : des démarches simplifiées, une assistance pour les salariés qui ne sont pas à l'aise avec l'outil informatique ou les outils framatome, des besoins anticipés et un accès à la formation pour tous.

5 KNOWLEDGE MANAGEMENT : NE PAS PERDRE L'EXPÉRIENCE

Le site suit actuellement **23 actions** de transfert des connaissances. En 2025, un transfert a été finalisé et deux sont en cours. L'objectif est de systématiser la transmission lors des départs en retraite sur les postes critiques. **12 passeports de formation** ont été mis à jour. Des matrices de compétences sont déployées, notamment en maintenance. Un dojo de formation en CND par ressuage a notamment été créé.

Position CFDT : l'expérience des salariés est une richesse. Les transmissions doivent être anticipées, les compétences acquises reconnues à leur juste niveau et les équipes dotées des moyens nécessaires pour préserver les savoir-faire essentiels au site.

6 HANDICAP : PASSER DES CHIFFRES À L'INCLUSION RÉELLE

Montbard compte **15 salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH)**, soit deux de plus en 2025. Le taux d'emploi atteint **5,5 %**, en dessous de l'objectif légal de 6 %.

Pour la **CFDT**, l'inclusion ne doit pas se limiter à un pourcentage : elle doit passer par des conditions de travail adaptées, un accompagnement concret et le maintien dans l'emploi. **Chacun doit pouvoir travailler, évoluer et être reconnu pour ses compétences, sans que son handicap soit un frein.**

7 ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : DES PROGRÈS À CONCRÉTISER

Framatome affiche des ambitions en matière de mixité, d'égalité salariale et d'évolution professionnelle. L'entreprise entend également mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans sa communication et faire évoluer durablement les comportements. Pourtant, la **CFDT** a relevé que, dans plusieurs catégories, les salaires maximums sont très souvent détenus par des hommes, alors même que les niveaux moyens de rémunération sont équivalents. **Un constat qui mérite des explications et une vigilance accrue** pour garantir une égalité réelle des parcours et des rémunérations.

8 QVCT : VEILLER À L'APPLICATION DES ENGAGEMENTS

De nombreux dispositifs existent déjà : chèques CESU, préparation à la retraite, études ergonomiques des postes, forfait mobilités durables, télétravail et formations au management intégrant la lutte contre les comportements sexistes. Pour la **CFDT**, l'essentiel est de veiller à leur bonne application. Nous saluons notamment la mise en place de référents non-managers formés à la prévention des comportements sexistes, afin d'agir au plus près du terrain et de corriger rapidement les situations avant qu'elles ne se dégradent et génèrent des risques psychosociaux (RPS).

La CFDT reste pleinement engagée et vigilante pour faire de la QVCT une réalité au quotidien pour tous les salariés.

NOTRE FIL CONDUCTEUR : Des effectifs suffisants • Des compétences reconnues • Des salaires équitables • Une formation accessible • Des savoir-faire transmis • Une inclusion concrète

LE 2 NOVEMBRE, LA CFDT RENDRA SON AVIS. Nous serons attentifs aux engagements concrets et aux moyens mis en oeuvre : les objectifs industriels ne peuvent réussir durablement sans reconnaissance, anticipation et investissement dans les salariés.