

Les élus CFDT vous informent...



Lors de ce CSE, les élus CFDT ont interpellé la Direction via une déclaration sur trois sujets d'actualité qui génèrent une mauvaise ambiance. L'ordre du jour portait sur le projet de réorganisation du Centre Technique, l'arrêt d'été 2026, l'avancement du projet OPUS, les indicateurs de l'établissement et le pilotage des activités week-end. En complément, la CFDT vous informe de la visite Ministérielle qui s'est tenue ce lundi 27 avril.

➔ Effectifs - au 31 Mars 2026 - 1654 salariés

A fin mars 2026 :

- 19,3% de femmes
- 80,7% d'hommes

	CDI			CDD			Autres contrats			Répartition H/F		Total	Entrées	Sorties	Ecart
	Non cadres	Cadres	Total	Non cadres	Cadres	Total	Apprentis	Contrats Pro	CIFRE	Hommes	Femmes				
mars-26	871	637	1508	38	10	48	87	11	0	1335	319	1654	20	18	2

➔ Effectifs - au 31 Mars 2026 - Pyramide des ages

	Moins de 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
F	2 (0,63 %)	38 (11,91 %)	51 (15,99 %)	67 (21,00 %)	34 (10,66 %)	46 (14,42 %)	26 (8,15 %)	28 (8,78 %)	20 (6,27 %)	7 (2,19 %)	- (-)
H	10 (0,75 %)	146 (10,94 %)	178 (13,33 %)	187 (14,01 %)	181 (13,56 %)	221 (16,55 %)	178 (13,33 %)	116 (8,69 %)	78 (5,84 %)	37 (2,77 %)	3 (0,22 %)

➔ Fermeture d'été 2026 "Grand entretien"

Le mois dernier la Direction a présenté le cadrage général de l'arrêt d'été 2026, lors du CSE et suite aux nombreuses remarques des élus la Direction a détaillé les opérations visées.

- **Rappel**, la période d'arrêt sera du lundi 3 au dimanche 16 août 2026.
- **Objectif**, réaliser l'ensemble des activités de maintenance, services généraux ainsi que les différents travaux d'investissement en lien avec OPUS. Cela devrait permettre de limiter l'impact sur la production.
- **Périmètre**, seules les entités PCM sont concernées.

La restauration sera fermée pendant les 15 jours, des solutions alternatives sont à l'étude. L'infirmerie et les deux postes de gardes seront ouverts.

A noter qu'en fonction des impératifs de production (OTIF) certaines opérations pourront être réalisées (journée et 2x8). Le prévisionnel de production prévoit, à date, 6 OTIF avec donc des personnes dédiées pour faire avancer les sujets. Certains salariés vont être sollicités par les managers ce qui implique, pour eux, que leurs vacances prévues pourraient être reportées ou annulées.

Pour la CFDT, à 3 mois des vacances cela n'est pas acceptable, les salariés ont besoin de visibilité dès maintenant. Des discussions devraient se tenir avec les Organisations Syndicales afin d'obtenir plus d'informations sur les ressources à "réquisitionner" et sur une prime de compensation. La vision des impératifs de production actuelle ne sera probablement pas la même le jour de l'arrêt d'été !

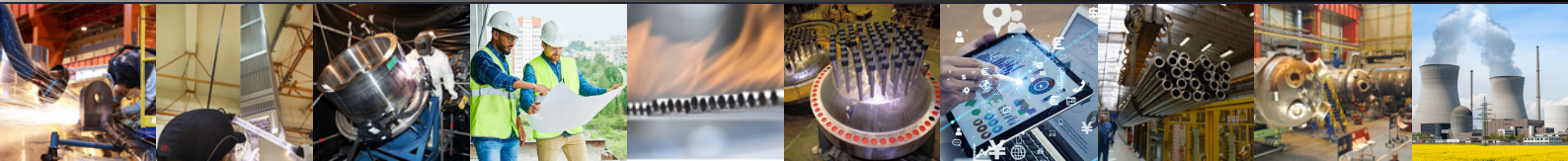
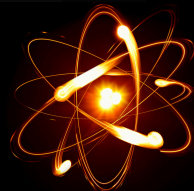
➔ Business / Perspective

Les intérêts pour la fabrication de composants à Framatome Saint-Marcel dépassent désormais l'Atlantique. Deux visites importantes d'entreprises américaines démontrent leur intérêt pour nos capacités de production :

- ALVA avec l'intention de fabriquer 4x2 GV, à date il n'y a rien de contractualisé.
- HOLTECH avec l'intention de fabriquer 2 couvercles "SMR" (probabilité importante) + 2 GV à tubes droits avec une probabilité plus mesurée.

Avec ces perspectives de contrats sous code ASME, la question de la montée en puissance de nos compétences/qualifications va se poser. De plus, il faudra caler ces fabrications dans un plan de charge EPR2 déjà important !





➔ Pilotage des activités week-end

La Direction a mis en place un pilotage plus structuré du week-end, avec la nomination de Laurent ROUSSE, afin d'éviter des pertes d'efficacité le week-end et des redémarrages difficiles le lundi.

Cette organisation vise à :

- Assurer la continuité de l'activité (sécurité, qualité, délais, coûts)
- Fluidifier le travail en atelier
- Arbitrer les priorités et gérer les aléas
- Garantir des consignes claires entre équipes

Ce qui va changer concrètement, une présence renforcée du vendredi au lundi qui permettra :

- Un suivi continu des activités
- Des réunions de pilotage structurées
- Une meilleure organisation des ressources et compétences
- Une gestion plus rapide des blocages

Le rôle inclura notamment la coordination des équipes, la mobilisation des astreintes, l'appui aux décisions en cas de situations complexes.

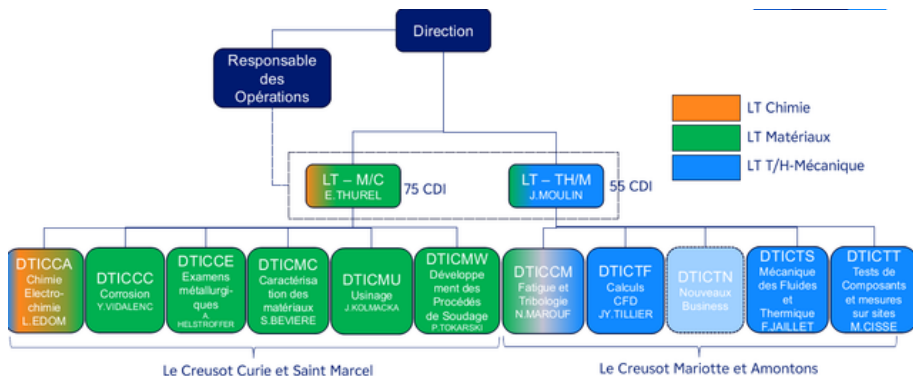
Pour la **CFDT**, cette nouvelle organisation peut être une opportunité si elle s'appuie sur des indicateurs clairs afin de démontrer son efficacité, si les ressources existantes astreintes sont pleinement mobilisées et surtout si elle intègre une expertise technique dans le pilotage.

➔ Réorganisation des opérations au Centre Technique

Après une première présentation en CSE au mois de février, la Direction du CT est revenue ce mois-ci avec un document un peu plus précis sur les évolutions à venir au Centre Technique. Pour rappel, la CFDT était intervenue car la Direction ne prévoyait pas d'information et de consultation sur ce projet de réorganisation majeur. L'erreur est réparée, et les élus seront bien consultés pour rendre un avis motivé le mois prochain.

Parmi les changements mis en avant :

- La création d'une organisation resserrée autour de deux lignes technologiques
- Le regroupement de certaines activités pour retrouver davantage de cohérence métier
- Le transfert de la section Fatigue / Tribologie vers la ligne Thermohydraulique / Mécanique
- L'intégration d'activités comme les Fabrications avancées dans un périmètre section plus structuré
- La confirmation de nouvelles logiques d'encadrement, avec des responsables de lignes technologiques et un responsable des opérations.



À ce stade, plusieurs interrogations demeurent.

D'abord, la suppression d'un poste de chef de département interroge. La simplification annoncée est-elle réelle si le nombre de sections reste important et si l'encadrement demeure complexe ?

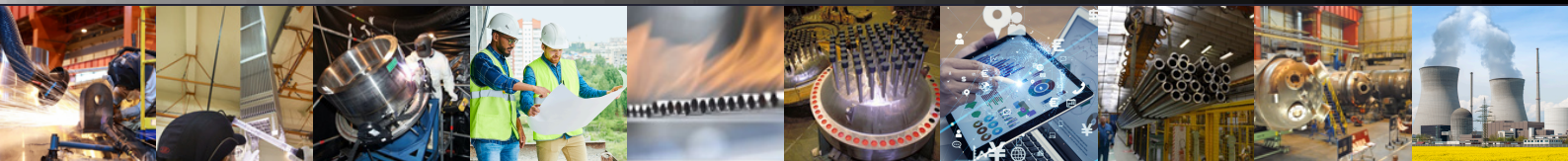
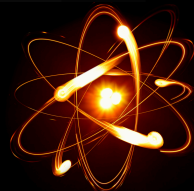
Ensuite, la question de la lisibilité de l'organisation future reste entière. La présentation de la Direction n'apporte pas encore, selon nous, toutes les clarifications attendues sur :

- Les responsabilités exactes de chacun,
- Les interfaces entre opérations, lignes technologiques et autres départements,
- Le devenir à court, moyen et long terme de certains postes de management,
- Les impacts concrets pour les équipes.

Autre point d'attention : le coût de structure lié aux nombreux mouvements managériaux en cours ou annoncés. La **CFDT** s'interroge également sur la place prise par le pôle projets et sur les perspectives d'évolutions offertes aux salariés dans ce nouveau schéma.

En résumé :

La Direction présente cette réorganisation comme un projet de simplification et de désilotage. Sur le principe, certains objectifs peuvent s'entendre. Mais dans les faits, beaucoup de questions restent ouvertes et les salariés ont besoin de visibilité, de cohérence et de garanties. Dans une période déjà difficile, la réussite d'un tel projet ne pourra pas reposer uniquement sur un nouvel organigramme, elle dépendra surtout de la capacité de la Direction à rassurer, expliquer, associer les équipes et protéger les conditions de travail.



➔ Déclaration liminaire des élus CFDT au CSE

La **CFDT** souhaite intervenir aujourd'hui sur trois sujets importants qui font débats au sein de l'établissement, l'assiduité au poste du personnel posté et journalier, les postes supplémentaires demandés pour atteindre les objectifs d'heures de production et les jalons et sur la réalisation de test salivaire.

Premier sujet : l'assiduité au poste de travail et le respect des horaires

Depuis plusieurs années, l'absence de cadre clair et constant sur le terrain a pu conduire à certaines dérives en matière d'horaires et de respect du temps de travail. Aujourd'hui, la Direction, sous l'impulsion du nouveau Directeur, engage des actions pour remettre du cadre et faire respecter les règles. Sur le principe, la **CFDT** n'est pas opposée à cette démarche. Oui au cadre, oui au rappel des règles, oui au respect du règlement intérieur et du temps de travail.

En revanche, nous alertons sur la manière dont cela est mis en œuvre sur le terrain. Nous sommes confrontés à des managers qui, sous pression, ne savent pas toujours gérer les situations avec discernement, calme et intelligence relationnelle. Et c'est là que réside le risque.

La **CFDT** ne veut pas que la remise en ordre nécessaire se transforme en chasse à l'homme et en sanction potentielle. De plus, le chantage n'a pas sa place « ex si je te reprends je t'enlève de la marche week-end ou tu ne viendras pas pleurer si tu n'as pas d'AI ! ». Il faut être extrêmement vigilant à ce que les rappels au règlement ne dérivent pas vers une multiplication de sanctions orales, de pressions inutiles ou de pratiques managériales brutales. Remettre du cadre ne peut pas signifier mettre les salariés sous tension permanente. Les agrandissements du site conduisent parfois à certaines adaptations nécessaires et entraînent des déplacements plus longs et plus nombreux, un peu de compréhension est nécessaire.

Il faut donc de la mesure, de l'équité, du respect et un management à la hauteur des enjeux et surtout de la bienveillance dans l'application de ces règles.

Deuxième sujet : les postes supplémentaires

Vous avez communiqué sur la mise en place de postes supplémentaires pour répondre aux besoins de production, atteindre les objectifs d'heures et tenir les jalons. La **CFDT** comprend parfaitement les enjeux industriels du site ainsi que la nécessité d'avancer sur les fabrications.

Si l'objectif est réel, il ne doit pas conduire à épuiser les équipes. Pour la **CFDT**, ces postes supplémentaires doivent se faire dans un esprit de volontariat, de bienveillance et de responsabilité. Même si ces postes génèrent des majorations salariales, on ne peut pas considérer que tout se règle par l'argent ou par des primes. N'oublions pas que l'opération similaire de 2024 n'avait pas déclenché les niveaux de primes attendus, les salariés s'en souviennent.

Les questions de qualité de vie au travail, de santé et sécurité, de fatigue, et de respect de la vie personnelle et familiale doivent être pleinement prises en compte. Nous attirons également l'attention sur le fait que ce sont souvent les salariés les plus qualifiés et polyvalents qui sont sollicités en priorité. À force de s'appuyer toujours sur les mêmes, notre organisation prend le risque de les user, de fragiliser les collectifs de travail et de compromettre la tenue sur la durée.

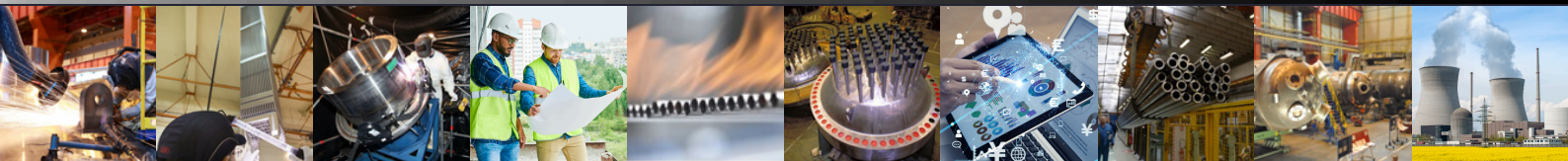
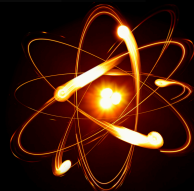
Le bilan des heures de production se fera au 31 décembre, il faut donc tenir dans le temps, sans casser les équipes.

De plus, la **CFDT** regrette qu'aucune concertation officielle des organisations syndicales sur ces mesures n'ait eu lieu, ces mesures unilatérales ne valorisent pas le dialogue social !

La **CFDT** souhaite aussi intervenir sur la question des tests salivaires. Le règlement intérieur les autorise, nous le savons. Mais ce qui nous interroge aujourd'hui, ce n'est pas seulement le principe, c'est surtout la façon dont ces tests sont déclenchés et réalisés. Dans un cas récent, une personne de la Direction a estimé, sur des critères olfactifs, qu'un salarié d'une entreprise extérieure avait ou allait consommer un produit suspect. Le service RH a alors été sollicité pour faire pratiquer un test, à noter que le médecin du travail a d'abord refusé de s'associer à la démarche. Le salarié a accepté le test, et le résultat a été négatif.

Alors la **CFDT** pose la question : sur quels critères objectifs agit-on ? À quel moment un membre de la Direction devient-il capable, à lui seul, de détecter une consommation de stupéfiant ? A-t-il suivi une formation spécifique ? Dispose-t-il de compétences reconnues en la matière ? Ou faut-il comprendre qu'avant d'arriver à Framatome, il était chien renifleur pour les douanes ? La **CFDT** demande que la Direction précise les critères de déclenchement de ces tests, les personnes habilitées, ainsi que les formations suivies. Un sujet aussi grave ne peut pas reposer sur l'intuition ou sur une simple suspicion, il faut des règles, des compétences, de la rigueur, et du respect pour les salariés.

En conclusion, la **CFDT** vous demande de faire preuve de responsabilité sur ces trois sujets, remettre du cadre, oui, mais avec justice et sans excès, répondre aux besoins de production, oui, mais sans sacrifier la santé, la sécurité et l'équilibre de vie des salariés. La performance industrielle ne pourra être durable que si elle repose sur le respect des femmes et des hommes qui font vivre notre usine au quotidien.



➔ Visite Ministérielle à Chalon avec une étape clé à Saint-Marcel

L'annonce de la construction d'une nouvelle usine par Arabelle Solutions (**Groupe EDF**) à Chalon-sur-Saône pour fabriquer des échangeurs thermiques confirme la dynamique de relance industrielle de la filière nucléaire en France. Cet investissement de 100 millions d'euros, avec 160 emplois qualifiés à la clé d'ici 2030, s'inscrit pleinement dans le programme des nouveaux réacteurs **EPR2** porté par **EDF** et **Framatome**.

Au-delà de cette annonce structurante pour le territoire, la journée d'inauguration a également été marquée par une étape incontournable en Saône-et-Loire : la visite du site de **Framatome Saint-Marcel**.

La délégation ministérielle, composée de la Ministre chargée de l'Énergie Mme Bregeon et du Ministre chargé de l'Industrie M. Martin, accompagnée du PDG d'EDF M. Fontana, du PDG de Framatome M. Ponchon ainsi que de la Direction d'Arabelle Solutions Mme Cornand, s'est rendue sur le site de Saint-Marcel. Cette visite souligne le rôle stratégique de notre établissement dans la chaîne de valeur du nucléaire français.

À cette occasion, la **CFDT** a pu échanger de manière informelle avec le PDG d'EDF. Cet échange a permis de rappeler l'importance de poursuivre les investissements sur le site de Saint-Marcel, afin de répondre aux enjeux industriels et d'atteindre les objectifs ambitieux de production liés au programme **EPR2**.

La **CFDT** considère l'arrivée d'Arabelle Solutions comme une nouvelle positive pour le territoire et pour la filière nucléaire. Elle contribue à renforcer l'attractivité industrielle de la Bourgogne et à consolider la souveraineté énergétique française. Cependant, cette dynamique pose également un enjeu majeur : celui des ressources humaines.

Le bassin bourguignon est déjà sous tension sur de nombreux métiers techniques essentiels tels que chaudronniers, soudeurs, usineurs et contrôleurs. Dans ce contexte, la **CFDT** alerte sur le risque que l'implantation d'Arabelle Solutions vienne accentuer ces tensions en captant des compétences critiques dont nos sites, et en particulier **Framatome Saint-Marcel**, ont fortement besoin. La réussite de la relance nucléaire ne pourra se faire sans une stratégie globale et coordonnée sur l'emploi, la formation et l'attractivité des métiers.

La **CFDT** portera ce sujet au niveau central et notamment lors du **CSEC**, afin de garantir :

- Le maintien et le développement des compétences sur nos sites,
- Des plans de formation en mutualisant nos parcours,
- Une anticipation réelle des besoins en ressources pour accompagner la montée en charge industrielle.

Dans un contexte de relance du nucléaire et de montée en puissance de la filière, la **CFDT** reste pleinement mobilisée pour défendre :

- Le développement industriel du site,
- Les moyens humains et matériels nécessaires,
- Les conditions de travail associées à cette transformation.
- Sans oublier d'améliorer le "Pacte Social"

Plus que jamais, **Framatome Saint-Marcel** s'affirme comme un acteur clé de la souveraineté énergétique et industrielle française.

