

Les élus CFDT vous informent...



Lors de ce CSE, les élus CFDT ont rendu leur avis sur la réorganisation en lien avec le déploiement des UAP et des évolutions associées. L'ordre du jour portait également sur l'arrêt d'été 2026, l'avancement du projet OPUS, les indicateurs de l'établissement et le retour de l'enquête MyEDF.

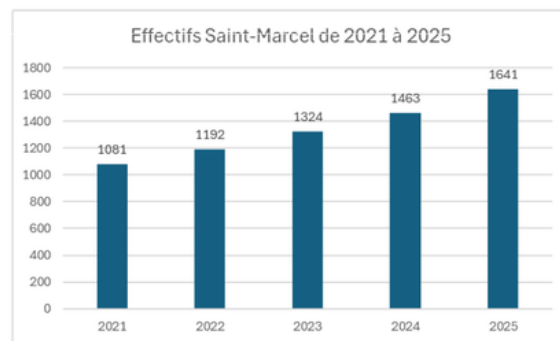
➔ Effectifs - Février 2026

	CDI			CDD			Autres contrats			Répartition H/F					
	Non cadres	Cadres	Total	Non cadres	Cadres	Total	Apprentis	Contrats Pro	CIFRE	Hommes	Femmes	Total	Entrées	Sorties	Ecart
janv-26	863	635	1498	38	12	50	88	11	0	1328	319	1647	20	14	6
févr-26	868	638	1506	37	10	47	88	11	0	1334	318	1652	18	13	5

Nous sommes actuellement 1652 au sein de l'établissement, avec une croissance entre 10 à 12 % par an depuis 2021. L'évolution des effectifs en 5 ans atteint plus de 51%. A fin février les répartitions sont les suivantes :

- 19,25% de femmes et 80,75% d'hommes
- 91,16% de contrats CDI
- 2,84% de contrats CDD
- 6,30% de contrats d'alternance (hors CQPM)

Pour 2026, la Direction prévoit encore une évolution de plus de 10% de nos effectifs.



➔ Fermeture été 2026 "Grand entretien" - PCM (hors DTI et Corporate)

La Direction a enfin présenté le cadrage général de l'arrêt d'été 2026. Et afin de rendre l'opération plus "sexy" ce sera "le Grand entretien 2026", la période choisie sera **du lundi 3 au dimanche 16 août 2026**.

L'objectif pour la Direction est de réaliser l'ensemble des activités de maintenance ainsi que les différents travaux d'investissement en lien avec OPUS sur les 15 jours de fermeture. Cela devrait permettre de limiter l'impact sur la production.

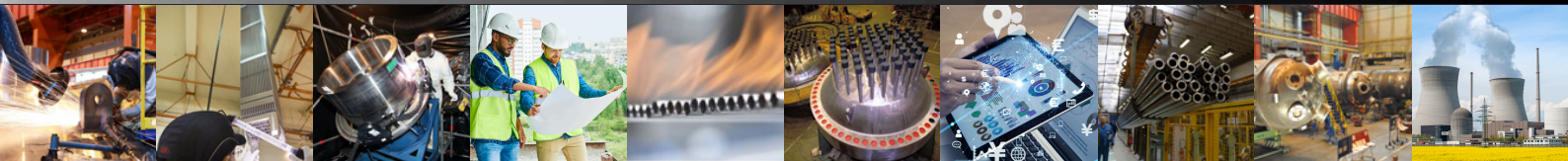
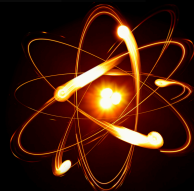
Toutefois, en fonction des impératifs (OTIF, heures), la Direction se réserve le droit de faire appel à des volontaires pour travailler en 2x8 et tenir certains jalons. A ce jour la Direction n'est pas en mesure de savoir quelles activités, quels jalons se joueront pendant la fermeture d'été. N'oublions pas que nous naviguons toujours à vue... Quant au 2x8, la Direction a légèrement oublié qu'il faudra prévoir des thermiciens, des contrôleurs permanents, des manutentionnaires afin d'assurer un suivi qualité à 100% sur les activités maintenues ! En bref on va se diriger vers une fermeture qui n'en est pas une !

Au niveau de la logistique, la restaurant d'entreprise sera fermé (des solutions alternatives sont en cours d'étude), l'infirmerie et les deux postes de garde seront ouverts. Le prestataire GSF interviendra également et la désinfection de tous les vestiaires aura lieu. Pour accueillir les équipes réquisitionnées, le vestiaire 12 (OPUS) sera disponible.

Une réunion avec les Organisations Syndicales sera fixée courant avril pour obtenir plus de détail. En résumé, nous sommes dans le brouillard sur cet arrêt d'été, certains salariés seront réquisitionnés, pas simple dans ces conditions de prévoir les vacances estivales et de pouvoir maintenir un bon équilibre vie pro/vie perso.

La **CFDT** demandera une prime de compensation pour tous les salariés...





➔ Enquête MyEDF 2025

Vous avez été 90% à répondre à l'enquête MyEDF, soit 2% de plus qu'en 2024. Cette participation permet de disposer de résultats fiables et représentatifs. Les résultats montrent un niveau d'engagement global solide (82%), avec notamment une forte fierté d'appartenance au Groupe EDF et une bonne perception des conditions de sécurité. Des progrès sont également constatés sur la compréhension des orientations du Groupe et sur la vision de la contribution des équipes à la performance globale.

Toutefois, plusieurs points d'attention ressortent clairement : la charge de travail, le besoin de reconnaissance, la complexité de certains processus, ainsi qu'un besoin de plus de clarté dans la communication et les décisions. Les relations managériales et la visibilité sur les priorités restent également des axes d'amélioration importants.

À partir des retours et de l'analyse des verbatims, la Direction déploie un plan d'actions 2026 qui a été construit autour de 3 priorités :

1. **Reprendre notre destin en main**, en renforçant la visibilité et le pilotage des activités. Cela passera par le partage du plan 2026 et de son avancement, une meilleure maîtrise des plannings et des jalons, ainsi qu'une mise en visibilité des résultats opérationnels (sécurité, qualité, coûts, délais). L'objectif est également de mieux partager les décisions et d'améliorer les conditions de travail, notamment à travers l'organisation des ateliers et des bureaux.
2. **Mieux reconnaître et valoriser les réalisations et les compétences**. Il s'agit de célébrer les succès de l'usine, de rendre visibles les contributions individuelles et collectives, de mettre en avant les savoir-faire et les équipes, et de valoriser les parcours inspirants.
3. **Développer une culture commune fondée sur l'entraide, la solidarité et la réactivité**. Cela passera par une présence renforcée du management sur le terrain, une meilleure réactivité dans la résolution des problèmes, et le développement de moments de convivialité pour améliorer le travail en équipe. L'efficacité des organisations et des outils sera également suivie de manière plus attentive.

Pour la **CFDT**, ces résultats doivent être entendus comme un signal clair envoyé à la Direction. Les engagements pris dans le plan d'actions 2026 semblent aller dans le bon sens, mais ils devront désormais se traduire concrètement et rapidement dans le quotidien de tous les salariés.

La **CFDT** sera particulièrement vigilante sur :

- La réalité des améliorations des conditions de travail,
- La reconnaissance des compétences et de l'engagement,
- La qualité du dialogue et de la communication à tous les niveaux.

Nous continuerons à porter vos attentes et à nous assurer que vos retours ne restent pas sans suite.

➔ Circulation sur le site

Attention, la chasse est ouverte !

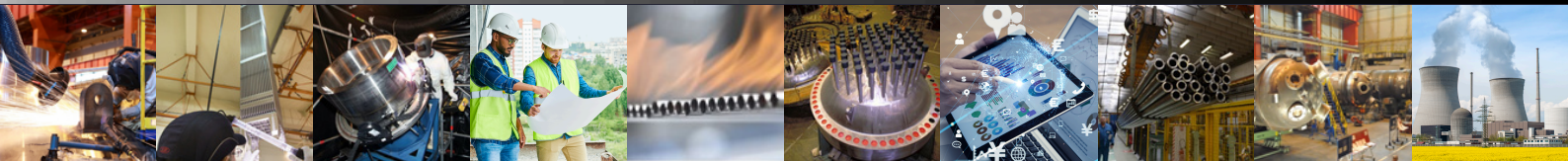
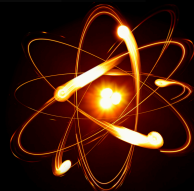
La Direction rappelle que la circulation sur le site de Saint-Marcel est strictement encadrée par le règlement intérieur, qui impose le respect du Code de la route à l'intérieur de l'établissement et sur les parkings.

- Vitesse limitée à 30 km/h sur l'ensemble du site / Respect strict de la signalisation (STOP, sens de circulation, interdictions...)
- Stationnement obligatoire en marche arrière / Interdiction de couper à travers les parkings pour gagner du temps/Utilisation des voies piétonnes lorsqu'elles existent

La Direction précise que :

- Des aménagements ont été réalisés (ralentisseurs, signalétique renforcée fin 2024)
- Plusieurs rappels ont déjà été faits en 2025
- Des sanctions disciplinaires pourront désormais être appliquées en cas de non-respect

La **CFDT** rappelle que la sécurité ne peut pas reposer uniquement sur des rappels de règles et des sanctions. Nous alertons sur l'état de certains parkings, où la présence de trous et dégradations de la chaussée qui constituent un risque réel d'accident (chute, accrochage, détérioration des véhicules).



➔ **Avis des élus CFDT sur la consultation relative au projet de déploiement des Unités Autonomes de Production (UAP) et évolutions associées**

La **CFDT** est pleinement consciente des enjeux industriels auxquels le site de **Framatome Saint-Marcel** doit faire face dans les années à venir. La relance du programme nucléaire et la signature des différents contrats liés aux réacteurs EPR2 impliquent une montée en puissance importante de notre outil industriel. Dans cette perspective, le site doit se transformer afin de répondre aux exigences de production attendues, avec un objectif clairement affiché par la Direction d'atteindre un rythme de fabrication de 1,5 EPR par an à horizon 2028.

Cette transformation se traduit déjà de manière concrète sur notre établissement. Elle se matérialise par le développement de nouvelles surfaces de production, l'investissement dans de nouveaux outils, la construction ou la rénovation de nouveaux bureaux, mais également par des évolutions organisationnelles profondes au sein des différentes entités du site. Toutes ces transformations s'étaleront dans le temps jusqu'en 2023.

Avec l'arrivée d'un nouveau Directeur cette dynamique de transformation s'est amplifiée. Même si certains changements étaient déjà engagés auparavant, notamment autour du projet OPUS et de la mise en place progressive des îlots de production, l'évolution récente des membres du CODIR a rebattu un certain nombre de cartes. Plusieurs membres du CODIR ont été renouvelés, repositionnés ou nommés, et la mise en place des deux Unités Autonomes de Production (UAP GV et UAP Cuve/Branches) constitue désormais l'axe structurant de l'organisation industrielle du site.

Dans ce contexte, il est légitime de considérer que chaque membre du Comité de Direction devra affiner et stabiliser l'organisation des entités placées sous sa responsabilité afin de rendre cette nouvelle structure pleinement opérationnelle. Nous nous attendons donc à subir d'autres changements.

Néanmoins, la **CFDT** souhaite exprimer un certain nombre de regrets quant à la méthode retenue pour présenter ce projet de réorganisation. Celui-ci a été présenté aux élus du **CSE** en deux temps, à travers plusieurs présentations successives, sans que l'ensemble des entités concernées soit traité de manière globale et cohérente dès le départ. Cette approche a généré de nombreuses interrogations et parfois de la frustration parmi les salariés comme parmi les managers, certaines entités apparaissant initialement absentes ou insuffisamment détaillées dans les premières versions du projet.

Par ailleurs, plusieurs évolutions organisationnelles semblent avoir été construites sans concertation suffisante avec les équipes directement concernées. Or, dans un projet de transformation d'une telle ampleur, l'adhésion des salariés et la prise en compte de l'expertise du terrain constituent des facteurs essentiels de réussite.

La **CFDT** considère qu'il aurait été préférable que la Direction prenne davantage de temps afin de présenter au **CSE** et aux salariés une organisation complète, stabilisée et optimisée avant d'engager la phase formelle d'information-consultation.

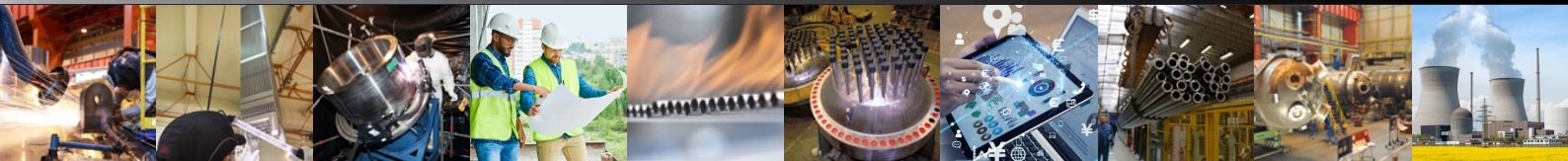
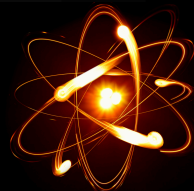
Aujourd'hui, nous sommes néanmoins arrivés au stade où les représentants du personnel doivent rendre un avis sur ce projet, dans un calendrier particulièrement contraint. Dans ce contexte, la **CFDT** tient à rappeler qu'elle a pleinement pris en compte les inquiétudes et les interrogations exprimées par de nombreux salariés au cours des dernières semaines.

C'est pourquoi la **CFDT** a mené un travail d'analyse approfondi du projet présenté par la Direction. À travers cet avis, notre objectif est de formuler une analyse argumentée et constructive afin de permettre, si ce projet doit être déployé, qu'il puisse l'être dans les meilleures conditions possibles pour les salariés comme pour la performance industrielle du site.

La mise en place des deux UAP constitue l'élément structurant du projet de réorganisation présenté par la Direction. Cette évolution s'inscrit dans une logique industrielle visant à rapprocher certaines fonctions supports de la production, à renforcer l'autonomie des équipes opérationnelles et à améliorer la réactivité dans la gestion des aléas de production, l'objectif de la Direction : gagner en efficience à tous les niveaux.

La **CFDT** ne conteste pas le principe de cette évolution. La responsabilisation des équipes de production et le rapprochement de certaines fonctions opérationnelles du terrain peuvent contribuer à améliorer l'efficacité industrielle et la fluidité des processus décisionnels.

La transformation proposée dépasse en effet largement le seul périmètre de la production. Elle impacte de nombreuses directions et fonctions transverses du site, notamment la Direction Industrialisation et Technique (DIT), la Direction Qualité, la Planification, le Support Production ainsi que la nouvelle entité Formation, Armement et Compétences. Ces évolutions organisationnelles sont structurantes et entraîneront des conséquences importantes sur l'organisation du travail, les responsabilités managériales, les interfaces entre métiers et les parcours professionnels des salariés.



➔ **Avis des élus CFDT sur la consultation relative au projet de déploiement des Unités Autonomes de Production (UAP) et évolutions associées (suite)**

Focus UAP :

Plusieurs questions importantes demeurent à ce stade concernant les moyens réellement alloués à ces nouvelles organisations. Les effectifs, les périmètres de responsabilité, les interactions et les interfaces entre les différentes fonctions supports restent encore insuffisamment décrites. La réussite des UAP reposera en grande partie sur la capacité de ces organisations à disposer des compétences nécessaires et d'un niveau d'autonomie adapté. À ce stade, la **CFDT** estime que ces éléments ne sont pas encore totalement stabilisés. L'autonomie recherchée ne doit pas rendre ces UAP complètement indépendantes et le silotage, tant combattu dans l'organisation actuelle, ne doit pas se développer au sein de ces UAP.

Focus DIT :

La réorganisation de la DIT constitue l'un des sujets majeurs de préoccupation pour la **CFDT**. Les présentations réalisées dans le cadre de cette consultation laissent apparaître une redistribution des compétences entre les UAP et les entités produits de la DIT. Certaines activités telles que les méthodes, l'outillage, les matériaux ou encore certaines fonctions du bureau d'études semblent désormais réparties entre plusieurs niveaux organisationnels.

Cette évolution pose plusieurs questions essentielles :

- La répartition des compétences entre les méthodes îlots, les méthodes UAP et les méthodes produits de la DIT ;
- Le maintien de la cohérence technique entre les différents produits et les différentes entités ;
- La capacité à préserver des standards techniques communs au niveau de l'usine ;
- La gestion des interfaces entre les différents niveaux d'organisation.

La **CFDT** attire particulièrement l'attention sur le risque de fragmentation des compétences techniques et de multiplication des interfaces. Dans un environnement industriel aussi exigeant que celui du nucléaire, la cohérence technique, la capitalisation du retour d'expérience et la robustesse des processus documentaires sont des éléments essentiels de la performance industrielle et de la sûreté.

Focus Qualité Sûreté :

La réorganisation de la fonction qualité vise à renforcer sa présence au plus près de la production, notamment à travers la création de responsables qualité UAP et de responsables qualité îlot.

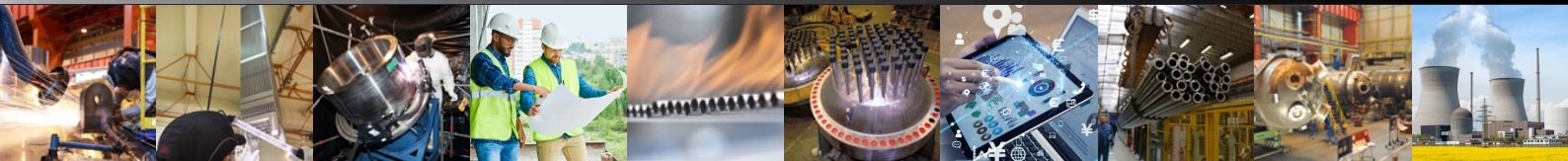
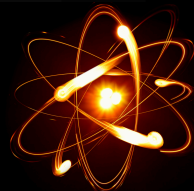
La **CFDT** partage l'objectif de renforcer la réactivité dans le traitement des événements qualité et d'améliorer l'accompagnement des équipes de production, c'est un enjeu majeur et déterminant pour réduire nos coûts de non-qualité. Cependant, nous souhaitons souligner plusieurs points, en particulier, l'importance de garantir l'indépendance de la fonction qualité vis-à-vis des impératifs de production, il est indispensable que les exigences de qualité et de sûreté ne puissent en aucun cas être affaiblies par des contraintes opérationnelles (Contrôleur MDVP et Chef d'Equipe Îlots). Par ailleurs, la question des moyens humains alloués aux fonctions qualité reste un sujet important. La **CFDT** rappelle notamment les engagements précédemment évoqués concernant le dimensionnement des équipes CQI au niveau des îlots.

Focus Planification :

La réorganisation de la planification vise à rapprocher certaines fonctions de planification des UAP tout en conservant un pilotage global au niveau de l'usine. Cette évolution peut contribuer à améliorer la coordination entre les projets, la production et les différents métiers du site. Toutefois, elle nécessite également une clarification des responsabilités entre les planificateurs produits, les planificateurs projets et les coordinateurs de flux au sein des îlots. La **CFDT** souligne également l'importance de préserver la cohérence globale de la planification industrielle afin d'éviter toute perte de visibilité sur les priorités du site.

Focus Formation, Armement et Compétences :

La création d'une entité dédiée à la gestion des compétences et à la formation constitue un signal positif dans un contexte de forte montée en puissance de recrutement, de maintien et de transfert des compétences. Le développement des compétences constitue en effet un enjeu majeur pour accompagner l'augmentation des volumes de production et l'arrivée de nouveaux salariés sur le site. La **CFDT** considère que cette entité peut jouer un rôle structurant pour l'avenir du site, à condition que ses missions, ses moyens et ses interactions avec les autres directions soient clairement définis. C'est une vraie nouveauté, cette entité devra donc démontrer son efficacité dans le temps.



➔ Avis des élus CFDT sur la consultation relative au projet de déploiement des Unités Autonomes de Production (UAP) et évolutions associées (suite et fin)

Focus Humains et Organisationnels :

Au-delà des aspects organisationnels, la **CFDT** estime que les impacts humains de cette réorganisation doivent être analysés avec une attention particulière. De nombreux postes restent aujourd'hui à pourvoir, notamment dans les fonctions managériales ou dans certaines fonctions techniques clés. Dans ce contexte, la mise en œuvre d'une nouvelle organisation alors que toutes les responsabilités ne sont pas encore clairement attribuées comporte un risque réel de désorganisation temporaire. Cela ne suscite pas non plus, l'envie que plusieurs postes sur ces différents postes.

Par ailleurs, les évolutions de périmètre, les changements de rattachement hiérarchique et la création de nouvelles interfaces entre métiers peuvent générer des incertitudes pour les salariés concernés. La **CFDT** considère donc qu'une analyse approfondie des impacts de cette réorganisation en matière de risques psychosociaux et de conditions de travail constitue un préalable indispensable à son déploiement le tout piloté par la **CSSCT**.

En Conclusion :

La **CFDT** note positivement les perspectives et les évolutions déployées sur notre site. Nous avons conscience qu'une telle transformation, même si elle nous bouscule, constitue une opportunité pour l'usine de miser sur l'avenir.

Pour autant, nous considérons que la réussite d'une réorganisation d'une telle ampleur repose avant tout sur la qualité de sa préparation, la clarté de ses objectifs et l'adhésion des salariés qui auront à la mettre en œuvre au quotidien.

À ce stade, la **CFDT** estime que plusieurs éléments structurants du projet restent à clarifier et que certaines analyses d'impact, notamment en matière d'organisation du travail et de conditions de travail, doivent encore être approfondies.

Dans ce contexte, la **CFDT** considère qu'il est nécessaire de sécuriser davantage les conditions de mise en œuvre de cette réorganisation, de staffer les postes, de nommer les managers et de définir les responsabilités de chaque entité afin de garantir à la fois la performance industrielle du site et la préservation des conditions de travail des salariés.

Étant donné les sollicitations et inquiétudes des salariés qui nous parviennent encore à ce jour, nous sommes contraints d'avoir un avis réservé sur ce projet et c'est pourquoi les élus **CFDT** au **CSE** s'abstiendront.

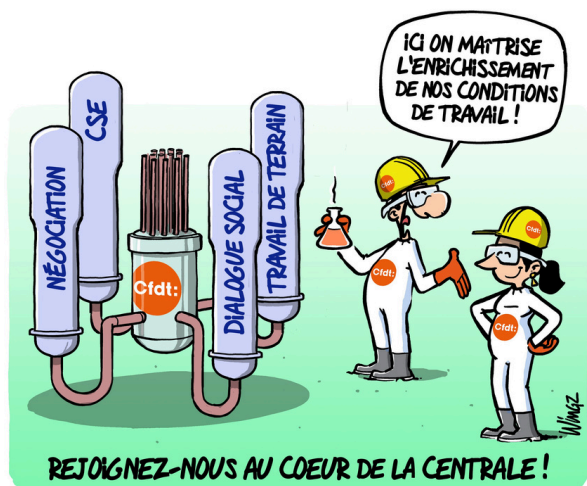
➔ Passez à l'Orange...

REJOINDRE LA **CFDT**, C'EST INTÉGRER LA 1ÈRE ORGANISATION SYNDICALE DE FRANCE

Être adhérent.e à la **CFDT** :

- C'est bénéficier d'un accueil et d'une écoute active sur mon lieu de travail et dans les points d'accueil **CFDT**. Avec la **CFDT**, je ne suis plus seul face à mon employeur.
- C'est bien sûr bénéficier de tout le réseau et de l'expertise des militantes et militants **CFDT** pour me conseiller et m'accompagner dans mon parcours professionnel (conditions de travail, formation, mutation, rémunération, conflit, etc.).
- C'est pouvoir être acteur ou actrice si je le souhaite au sein d'un collectif, en participant aux débats et aux actions proposées par l'organisation, en participant ou en me présentant aux élections professionnelles.

En rejoignant la **CFDT** je contribue à la renforcer ! Grâce au nombre de ses adhérentes et adhérents la **CFDT** pèse en étant représentative de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.



Flashez-moi !

