

Gestion Prévisionnelles des Emplois et Compétences dans Framatome : le danger d'une déclassification massive confirmé !



FRAMATOME, LABORATOIRE DE L'UIMM ?

Notre Compte rendu CGT des réunions de négociation

Nous vous renvoyons aussi à nos précédents tracts, disponibles sur notre site, [ici](#), [ici](#) et [ici](#).

➔ Thème 1 - Recrutement et intégration (R1 et R2)

Via la question de l'accueil des nouveaux embauchés, la direction a annoncé **que les diplômes pouvaient être des « barrières »** et prôné **le droit de ne pas toujours les reconnaître !**



Elle a aussi marqué son intérêt pour des formations de branche « diplômantes ». Or, plusieurs de ces diplômes ne sont **pas reconnus** au-delà de la branche, dans d'autres branches professionnelles.

La direction a aussi loué l'**alternance** et à l'**apprentissage**, sans toutefois s'engager...

- à embaucher ces jeunes, au nom de sa liberté de décision et de leur liberté de choisir une autre entreprise...
- à leur accorder un salaire en rapport avec la réalité du travail réalisé dans le poste.

Comment dans ce cadre parvenir à la fidélisation tant souhaitée ? Mystère !...

Le principe ou le contenu des actions d'intégration peuvent être intéressants, mais se révéler hors sol si les salariés ne sont pas reconnus dès l'embauche.



Pour la CGT, un accueil de qualité de nos nouveaux collègues repose sur la **reconnaissance des diplômes et sur la garantie de voir reconnaître son expérience professionnelle acquise.**

De même qu'il n'est pas acceptable que tous les salariés ne bénéficient pas d'une Augmentation Générale chaque année pour reconnaître la contribution collective aux résultats, de même, une Evolution de Carrière Minimale Garantie est nécessaire pour des salariés compétents, engagés et efficaces.

C'est pourquoi, nous revendiquons une grille de classement universelle de l'ouvrier au cadre avec une progression de carrière tous les 4 ans.

➤ Thème 2 - Transmission (R3 et R4)

Nous avons constaté que la direction a une vision très segmentaire de cet enjeu.

Elle veut bien encourager le tutorat mais sans trop investir, et propose surtout des outils digitaux, persuadée de pouvoir faire des économies... Or, ces outils reposent sur un travail déjà réalisé. Ils ne peuvent donc suffire, car chaque salarié développe toujours des méthodes nouvelles qui améliorent le processus.



Lorsqu'elle privilégie une individualisation forcenée, la direction affaiblit de fait la transmission des compétences, en visant prioritairement des métiers diagnostiqués « critiques » selon sa propre grille de lecture, qui est bien souvent une mesure de la rentabilité (valeur ajoutée) immédiate.

Nous avons régulièrement constaté (voir le dernier plan de suppression de postes !), que la direction est loin d'avoir la main verte sur le choix des métiers critiques...

Comment alors maintenir et reconnaître les compétences collectives, ou les compétences qui ne font pas immédiatement des espèces sonnantes ? Voilà bien l'une des difficultés... que la direction crée elle-même.

Une sécurisation collective encouragerait la solidarité d'équipe, le développement des compétences de tous et toutes, et n'exclut pas la reconnaissance individuelle. Voilà qui serait un atout inestimable pour l'entreprise, à condition de sortir du carcan de la rentabilité immédiate.

La CGT estime que les moyens envisagés exposés par la direction dans ce thème, tant humains que matériels, sont insuffisants. Elle revendique **des services de formation locaux**, travaillant sur les besoins en dehors de la pression directe des jalons affaire. Ces services sont aussi nécessaires pour réaliser une transformation digitale (visée par la direction) efficace.

La direction prévoit de répondre sur le sujet des compétences clé dans le **thème 3**... à suivre !

➤ Thème 3 - Gestion et sécurisation (R5 et R6)

Sur ce sujet, la direction a abordé la notion de compétence qui regroupe selon elle une « *combinaison de savoirs, savoir-faire et savoir être professionnels* ». La direction a développé plusieurs outils pour évaluer cette « combinaison » :

- « *Capital compétences* » au sein d'une entité ou d'un métier,
- Revue du niveau de « **compétences critiques** »,
- Analyse individuelle pour une sélection de compétences critiques par « **radars de compétences** ».



Quelles garanties pour une prise en compte de ce recensement dans les périodes difficiles ?

Après chaque plan de suppression de postes, nous constatons :

- une perte des compétences acquises ; la direction s'en désole... après !
- une insuffisance de moyens humains et des compétences requises, souvent à la faveur d'un problème de qualité, ce qui met en difficulté l'entreprise pour traiter rapidement le problème.

Le « *savoir-être* » n'est pas bordé et peut donner lieu à des dérapages de notation.

Le vocabulaire (*portefeuille* de compétences, ou *capital* compétences...) renvoie à une vision financière court-termiste.

Pour la CGT, **recenser les besoins en compétences** est une très bonne chose, **à condition de ne pas les juger sur leur valeur ajoutée à court terme, ni de banaliser la surcharge de travail, qui ne donne plus le temps de « faire bien du premier coup ».**

Une GPEC doit aussi prendre en compte les périodes de charges basses. La CGT revendique les 32h payées 35H, formations, tutorat, etc

➤ Thème 4 - Formation et parcours de carrière (R7 et R8)

La direction **ne veut pas voir de mutations collectives d'emploi**, donc ne prévoit pas de processus de formation de grande ampleur. Or, nous avons constaté depuis plus de 20 ans que les efforts de formation sont systématiquement en retard sur les besoins (voir plus haut !)...

A nouveau, la direction prétend se caler sur la branche professionnelle et si la branche propose de nouvelles règles de reconnaissance... eh bien, elle en changera !



En réalité la direction ne veut pas assumer ses responsabilités : étant donné que le dispositif conventionnel est annoncé « non contraignant », il serait en réalité toujours possible de faire mieux !...

C'est ainsi d'ailleurs que grâce à leurs mobilisations et leur fort taux de syndiqués, les salariés de Renault ont conquis un statut collectif plus favorable, qui a pendant longtemps « tiré » toutes les entreprises de notre branche vers le haut...

Dans la suite de cette dérobade, la direction ouvre la porte à l'intervention d'un « **panel de salariés** », et « offre » au passage en **commission locale de suivi par des élus** pour décrire les postes...



La perspective d'un droit de regard peut sembler alléchante... mais réfléchissons !...

La définition des postes s'accompagne d'un système de pesée du poste...



Comment sera réalisée cette pesée ? Par qui ?

Qui décidera des critères ?

Comment seront « pesés » les métiers/postes non-« critiques » ?

Quelle sera la marge de manœuvre des commissions sur la pesée ?...

De plus, étant locale, quelle valeur aurait cette « pesée » de poste lors d'une mobilité inter-établissement ?...



Dans la phase actuelle de négociation, nous n'en avons aucune idée ! Nous nous en tenons donc aux conclusions de La Fontaine : « **tout flatteur vit aux dépens de celui qui l'écoute** » ...

A bon entendeur, salut !



Être associés *localement* à la définition des postes voire à la pesée, ce serait accepter **aussi, salariés du « panel » et organisations syndicales**, le principe que **des salariés ayant le même niveau de diplôme et d'ancienneté se trouvent notés de façon très inégale**, uniquement parce qu'ils ou elles n'ont pas été affectés au même poste.

Et cela, selon l'établissement et le choix des priorités du moment par la direction centrale et/ou locale, **sans tenir compte de l'expérience acquise par le salarié avant la prise du poste** en question.

« **Pesée des postes** »... Vous pouvez visionner ce mini-doc d'Arte.tv « we want sex equality » en replay [ici](#) jusqu'au 16/9/21.

La direction se propose aussi de **siphonner les comptes CPF** des salariés en leur demandant de **financer à 50/50 des formations « non obligatoires en lien avec le poste de travail »** ... ce qui revient à utiliser le CPF pour des formations qu'elle devrait elle-même financer !



Tout ça parce que les salariés « *n'utiliseraient pas assez leur CPF* » ... Or, si le montant est faible pour *chaque* salarié, mais **si 30% d'entre nous accepte le deal, l'entreprise pourrait y gagner jusqu'à 20 millions d'€**... Comment résister à une telle tentation !

La direction vous incite fortement à jouer « individuel », mais sait jouer « collectif » !

Pénibilité : allons-nous enfin avoir une négociation ? ...

A la fin de cette réunion, la direction a abordé la **pénibilité, à la suite de la demande faite par la CGT, en mettant son retard sur le compte du COVID.**

Rappelons qu'elle s'était engagée dans l'accord QVT à ouvrir une négociation sur ce sujet au 1^{er} semestre.2020.

*Le COVID, belle excuse ! En plein confinement, elle a trouvé le temps de lancer une démarche « cartographique » pour la gestion des emplois et compétences des élus et mandatés !
Pour la CGT, l'évolution d'un élu doit être identique à ses collègues et non dépendre d'un encadrement patronal, « pesé » et « accompagné » par la direction, un moyen de « fluidifier » le dialogue social...
La CGT a quitté ces négociations lors de la 2^{ème} réunion, mais depuis, d'autres réunions ont eu lieu.*



Pour la CGT, **les propositions de la direction sur la pénibilité lors de la réunion R8 sont très floues, et ne garantissent pas :**

- un maintien dans l'emploi,
- une préparation en amont à la reconversion du salarié,
- des moyens suffisants en local pour ce faire.

La direction a fait à nouveau beaucoup de promesses de prise en compte de nos demandes... **à suivre !**

La direction doit désormais présenter un texte aux organisations syndicales, qui sera examiné lors des réunions à venir

Les enjeux de cette négociation GPEC sont disponibles [ici](#).

Contacts : Mehdi Deschanet , Younes Khadiri, Béatrice Galicier, Oswald Le Comte
Joindre vos délégués syndicaux d'Etablissement ? c'est [ici](#)