



# Syndicat CGT Framatome Courbevoie



---

## Motion unanime des élus du CSE, le 23 Mai 2025

---

### Motion du CSE sur les étages 9 et 19

Rédigée par l'ensemble des élus, toutes OS confondues, sur proposition CGT

Votée à l'unanimité en séance

---

« Le réaménagement des étages en Flex-Office a été mis en place en 2021. Cette optimisation d'espace avait pour but affiché de réduire les coûts immobiliers en sous-louant les étages libérés. La contrepartie de ce projet a été de réduire le nombre de postes de travail alloués aux collaborateurs Framatome (et aux prestataires renforçant les équipes le cas échéants).

Le CSE avait dès lors alerté sur le projet et en particulier sur le taux de foisonnement très faible, qui impose de fait :

- Du télétravail aux collaborateurs afin de s'organiser pour ne pas déborder du « territoire » réservé à son équipe ;
- Un faible nombre de salles de réunion, ce qui amène à faire des réunions depuis son poste et donc occasionner une gêne aux voisins de poste ;
- Un manque de flexibilité sur la taille des équipes puisque le nombre de postes de travaux a été décidé à un instant T ;
- Des difficultés à accueillir des prestataires/stagiaires/alternants pour améliorer l'encadrement ;
- Une importante perte d'agilité dans les mouvements d'équipes et/ou réaménagements.

Le CSE note bien que des efforts ont été faits de la part de la direction afin d'ajouter des bulles de réunion supplémentaires à ce qui était prévu, de remettre le 10ème étage officiellement à disposition des équipes, et d'ajouter les « bureaux orange » pour ajouter de nouvelles places.

Toutefois, malgré 4 ans de recherches de locataire dans un marché avec plus d'offres que de demandes, aucune visite n'a abouti et le loyer est toujours à charge de Framatome. Les baux continuant jusqu'en 2028 et au vu des problèmes récurrents du micro-zoning et des retours d'expérience des salariés sur leurs conditions de travail, les membres élus de la Délégation du Personnel au CSE soumettent à la Direction la Motion suivante : nous demandons que les étages que Framatome paie et n'utilise pas, à savoir le 9<sup>ème</sup> et le 19<sup>ème</sup>, soient mis à disposition des salariés et dûment équipés à cet effet. »



# Syndicat CGT Framatome Courbevoie



## Déclarations CGT au CSE du 23 Mai 2025

### *Point 3-e - Déclaration d'avis sur le PAPRI Pact*

Nous sommes consultés ce jour sur le bilan du PAPRI Pact 2024 et sur le PAPRI Pact 2025 de l'établissement de Courbevoie.

Nous rappelons que la disparition des CHSCT rend plus difficile pour les élus du CSE d'intervenir sur les questions de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Nous rappelons que ce document est à la main de la direction, tout comme le DUERP, que l'avis du CSE est uniquement consultatif, et que le CSE doit être consulté par la direction à chaque mise à jour, et non seulement une fois par an, comme actuellement.

Le DUERP nous a été présenté en décembre 2024 et le CSE a été consulté en janvier 2025.

Les PAPRI Pact 2024 et 2025 ont été présentés lors de la CSSCT du 18 mars 2025. Le bilan 2024 et le PAPRI Pact 2025 étaient en cours de finalisation. La CSSCT n'a pas transmis au CSE son avis sur ces documents.

Le PAPRI Pact s'appuie sur le diagnostic du DUERP. Cohérents avec notre position envers le DUERP, nous portons des remarques sur ce PAPRI Pact.

La CGT rappelle que l'analyse de risques du DUERP est à la main de l'employeur, mais que l'avis du CSE peut jouer un rôle significatif pour soutenir des collègues victimes de maladies professionnelles, ou d'accidents du travail, reconnus ou non. Dans cas des accidents du travail, notamment, il peut attester de l'insuffisance de mesures et de proactivité de la direction pour réduire significativement les risques pour la santé des salarié-es.

Les causes primaires de ces risques ne sont pas suffisamment recherchées dans le DUERP. Ce manque de recherche ne permet pas de mettre en place des actions pertinentes. Nous pensons de plus que ces actions, quand elles existent sont limitées au périmètre à portée de la DET ou de QHSE mais pas étendues et/ou prises en compte par les autres entités, opérationnelles ou support.

Voici quelques exemples :

- **Le droit à la déconnexion** : la direction se préoccupe si peu du sujet que nous avons découvert récemment que la durée de connexion VPN à distance, qui était de 12h, a été portée à 16h ! Visiblement, les timides formulations dans l'accord QVT, le DUERP et le PAPRI Pact n'ont pas d'effet concret.

La CGT demande que la durée de connexion VPN soit limitée à 7h par jour (soit 35h par semaine), de favoriser les temps de pause (pour rappel 20 min toutes les 2 heures selon les recommandations médicales) et la pause déjeuner, et ainsi améliorer les conditions de travail des salarié-es en télétravail. Cela suppose évidemment de revoir aussi la charge de travail de toutes et tous pour permettre à nos collègues de respecter les 35h de travail/semaine.

- **les transformations et organisations du travail Lean (appelé pompeusement, depuis un an « Temps métal »)** : quels que soient les noms des méthodes mises en œuvre, la recherche systématique des temps « non productifs » a pour effet, d'une part, une intensification du travail qui amplifie les risques de burn out, et autres conséquences sur la santé des salariés. D'autre part, cette chasse aux « temps morts » a aussi pour effet de rendre certaines activités profondément ennuyeuses en les standardisant, et par la répartition des activités selon leur « valeur ajoutée ». Elle amplifie donc aussi les risques de « bore out ». Or les mesures envisagées dans le PAPRI Pact, parce qu'une recherche approfondie des causes primaires n'est pas réalisée, sont au mieux hors sol, au pire absentes.

Nous demandons la comptabilisation des arrêts maladie longs, et une expertise au long cours sur les actions « Temps métal » déployées depuis plus d'un an.

Paris, le 26 mai 2025



# Syndicat CGT Framatome Courbevoie



- **L'aménagement des espaces de travail dans l'établissement** : ces aménagements ne respectent pas les règles ergonomiques et sont source de forte dégradation des Conditions de Travail et donc de la santé des salariés. Les actions inscrites dans le PAPRI Pact sont insuffisantes devant la situation actuelle de tension sur les postes de travail, les lieux de repli et les salles de réunion dans l'établissement.

Nous demandons comme véritable action absolument nécessaire pour la santé des salariés, la récupération des deux étages toujours payés par la direction, le 9<sup>ème</sup> et le 19<sup>ème</sup>.

- **L'action contre les actes sexistes, le harcèlement sexuel ou moral** : la CGT a déjà rappelé sa position lors des avis sur la politique sociale.

Nous demandons un état des lieux, basé notamment sur l'enquête sexisme réalisée au niveau du Groupe EDF, ainsi que des actions de prévention (actuellement insuffisantes), notamment former toutes les hiérarchies et les salarié·es vis-à-vis de ces risques sont insuffisantes.

- **L'action contre les « risques psychosociaux et organisationnels »** : nous tenons à réitérer notre opposition à l'utilisation du sondage Pulse-MyEDF pour effectuer des diagnostics, notamment « RPS ». Le PAPRI Pact comporte la réalisation de ce sondage comme quasi seule action contre les « RPS », ce qui est insuffisant. En aucun cas, une société de sondage fournissant des réponses brutes à des questions spécifiées par l'employeur ne peut remplacer un expert agréé dans le domaine de la santé et sécurité au travail par le Ministère du Travail pour rechercher les causes primaires de risques professionnels. Non seulement, en agissant ainsi, la direction dévalorise les connaissances scientifiques des experts, mais elle fait en sorte de se protéger en cas de litige si un·e salarié·e décidait d'agir en justice pour atteinte à sa santé physique et mentale.

Le PAPRI Pact étant appuyé sur le diagnostic en question n'est donc pas pertinent.

En conséquence, **nous nous prononçons contre** le bilan du PAPRI Pact 2024 et le PAPRI Pact 2025.



# Syndicat CGT Framatome Courbevoie



---

## Point 4 - Déclaration d'avis sur le projet de réorganisation d'ICE et ICT

---

Nous sommes consultés ce jour sur le projet de réorganisation d'ICE et ICT.

Ce projet impacte les 2/3 des salariés I&C France, trois établissements en France (Courbevoie, Lyon et Grenoble) et deux en Allemagne (Erlangen et Karlstein).

Cette réorganisation a un caractère stratégique. La dimension inter établissement est extrêmement significative, alors qu'elle n'est pas accessible aux élus de Courbevoie. De plus, la future organisation est très différente de la précédente : elle est matricielle pour ICE et par ligne de produits pour ICT.

Or, la direction a décidé de se passer de la consultation du CSE-C et consulte séparément chaque CSE des établissements impactés. Par contre, la réalisation des grilles d'impact en CSSCT-C atteste bien que la direction a conscience que cette réorganisation a un impact au niveau central et non uniquement local.

Pour la CGT, il s'agit d'une entrave au fonctionnement du CSE-C, et de la privation des représentants du personnel d'une vision stratégique globale de ce projet. Par ricochet, cette absence de vision globale impacte aussi les élus des CSE concernés.

Devant cette situation, la CGT a pris ses responsabilités en demandant des informations complémentaires sur le projet.

Nous considérons cependant que, malgré les efforts notables réalisés par les responsables d'I&C pour nous expliquer le contenu du projet de réorganisation, ce dont nous les remercions, nous ne sommes pas compétents pour émettre un avis au niveau de l'ampleur de ce projet, qui semble très complexe.

Nous alertons la direction sur la sous-estimation des enjeux de santé et sécurité d'une telle transformation, dès l'instant où elle empêche les élus d'accéder au bon niveau d'analyse. En effet, nous estimons que certains aspects ne sont pas pris en compte au bon niveau dans les grilles d'impact.

Par conséquent, **la CGT s'abstiendra.**

## Intervention CGT au CSE du 23 Mai 2025

---

### Point 5-a – Grève à Flamanville 3 - Soutien aux collègues de l'équipe de conduite de Fla3

---

Les salariés de l'équipe de conduite de Flamanville 3 ont déposé fin avril auprès de la direction du site un cahier de revendications portant notamment sur les conditions de travail, la rémunération et les congés d'été.

Sans réponse de la direction, ils ont décidé de se mettre en grève. Des négociations sont en cours. Il est dommage que les salariés aient dû se mettre en grève pour que s'ouvrent ces négociations. La CGT souhaite un aboutissement positif et soutient le mouvement. La leçon est claire : la grève permet d'ouvrir des négociations.

Les équipes Framatome et EDF notamment ont travaillé d'arrache-pied depuis plusieurs années sur le démarrage, ils ont droit à un retour. La CGT interpelle la direction Framatome sur le retour que méritent les salariés Framatome.