



# Syndicat CGT Framatome SAS



CGT Framatome Courbevoie  
1, place Jean Millier  
92084 Paris-La-Défense

Madame Grout,  
Directrice de l'Établissement de Framatome Courbevoie

Madame,

Lors de la réunion « *R1 négociation projet d'accord Framatome Courbevoie : Edvance EPR2 Accompagnement de la mobilité* », nous vous avons demandé dans notre déclaration initiale d'aborder plusieurs éléments, rappelés en annexe, relatifs notamment au statut des mises à dispositions, aux conditions de reclassement, aux conditions de télétravail ainsi qu'au suivi par la médecine du travail.

Vous nous avez indiqué que vous refusiez d'aborder ces sujets dans le cadre de ces négociations.

Cependant, nous maintenons l'importance de ces éléments pour les collègues concernés, qui souhaitent avoir des engagements clairs de la direction quant à leur évolution de carrière, à leur équilibre vie privée / vie professionnelle ainsi qu'à la prévention des risques psycho-sociaux. Ils nous sont remontés par ces salariés comme faisant partie de leurs inquiétudes vis-à-vis du projet.

Nous vous demandons par conséquent d'inscrire ces éléments à l'ordre du jour du CSE du 18/06/2021, faute de quoi nous ne pourrions en débattre en CSE, ni connaître les engagements de la direction sur ces aspects, avant l'avis sur le projet, prévu le 28/06. Nous vous demandons d'acter la prise en compte de ces éléments, soit en portant à la connaissance du CSE les décisions unilatérales de l'employeur que vous auriez décidé de prendre pour lever ces inquiétudes, soit en ouvrant une négociation sur ces sujets.

Cordialement,

Pour la CGT Framatome Courbevoie,

## Expression préalable à la négociation du 7 Juin 2021

### *Mobilité dans le cadre de EPR2-Lyon*

Suite à nos discussions en interne et lors d'un point avec les salariés effectué le 02/06/2021, la CGT Framatome Courbevoie vous demande de porter le périmètre des négociations « Edvance EPR2 » sur les points suivants :

- **Sur le statut des MàD :**
  - Garantie sur la durée des MàD : nous demandons une garantie minimale de 3 ans (s'il n'y a pas/plus d'activité après transfert) ;
  - En cas de début de travaux sur site (ex : Penly), nous demandons des garanties de ne pas avoir de mobilités en cascade si ceux-ci ne le souhaitent pas. Les salariés qui se verront demander des mobilités vers le site pourront refuser.  
Toute demande devra faire l'objet d'une mise à jour de la MàD ;
  - Droit de rupture des MàD : nous vous demandons de définir les conditions de rupture avant fin de la MàD ;
  - Clause du droit de retour si nouveau poste non satisfaisant : nous vous demandons l'application de l'accord mobilité pour le retour, y compris pour le logement ;
  - Prévoir une clause de revoyure au bout de 6 mois puis annuellement avec la RH et les hiérarchies impliquées.
- **Engagement Framatome :**
  - Nous vous demandons de clarifier pour chaque salarié par écrit quel sera l'entité de rattachement des salariés en MàD Edvance sur le projet EPR2.
- **Sur les conditions de reclassement :**
  - **Pour Framatome** dans le cas d'un refus, d'une rupture ou d'un retour de MàD : nous vous demandons de préciser les conditions du droit à la formation, au suivi RH, et une priorité sur des postes équivalents ou de métier proches (sur les différents sites Framatome ou groupe EDF) en lien avec la possible absence de métier équivalent dans l'établissement de rattachement ;
  - **Pour Edvance** dans le cas d'un refus de transfert vers Lyon, et/ou d'un report du projet EPR2 : nous vous demandons de préciser les conditions de reclassement au sein d'Edvance.
- **Sur les conditions de télétravail depuis la région parisienne :**

Nous vous demandons de :

  - Préciser le lieu de télétravail et le lieu de travail en présentiel (Lyon et/ou IDF) ;
  - Limiter le nombre de jours à 1 jour/semaine sur Lyon (et non 2 comme l'accord Télétravail Framatome) et d'intégrer la possibilité de regroupement de jours de travail à Lyon pour éviter un AR sur une journée comme dans l'accord télétravail Framatome (en lien avec la conciliation vie privée / vie professionnelle) ;
  - Nous fournir les lieux actuels d'habitation des salariés MàD de l'équipe EPR2. L'objectif est de garantir pour les collègues loin de la gare de Lyon une possibilité d'hébergement dans Lyon les jours de présence à Lyon ;

- Garantir une prise en charge des gardes d'enfants sur la durée de la MàD ou de fournir des CESU supplémentaires sur la durée de la MàD.
  
- **Sur le suivi spécifique par la médecine du travail** (en lien avec risque de RPS) :
  - Nous vous demandons pour tous les salariés concernés et tout particulièrement avec le contexte télétravail/présence de réaliser un suivi régulier ;
  - Nous vous demandons également de demander à la direction d'Edvance, en tant qu'actionnaire, la mise en place d'un service de santé au travail dédié sur les sites Edvance.
  
- **Conjoints :**
  - Compte tenu de la situation économique liée à la pandémie, nous vous demandons un complément d'aide à la recherche d'emploi (ouverture au Groupe EDF et éventuellement filière avec ses partenaires : GE – Bouygues, Thalès, etc.) et également une compensation pour la perte du salaire du conjoint ;
  - Nous vous demandons également d'avoir accès au contrat entre Framatome et une éventuelle société extérieure pour aider à la recherche d'emploi du conjoint.
  
- **Conditions immobilier :**
  - Nous vous demandons une cartographie des couts immobiliers entre Paris grande couronne et Lyon grande couronne avec la mise en avant des lieux proches des futurs locaux Edvance ;
  - Nous vous demandons également d'avoir accès au contrat entre Framatome et une éventuelle société extérieure pour aider à la recherche de logement ;
  - Nous vous demandons de mettre à jour les montants attribués dans l'accord du 30 juillet 2019 (prime de mobilité, frais de double logement, allongement du trajet etc.) du fait de l'évolution des salaires et du caractère imposé de ce déménagement.