

NÉGOCIATION

EMPLOI ET PARCOURS PRO

ATTIRER LES COMPÉTENCES DE DEMAIN AVEC LES RECETTES D'HIER : LA GRANDE ILLUSION DE LA DIRECTION



Les négociations sur les Emplois et les Parcours Professionnels se poursuivent. La réunion plénière du 26 janvier, consacrée à « Attirer et accueillir les compétences de demain », révèle le décalage flagrant entre l'ambition prônée par la direction et ses propositions largement insuffisantes.

La FNME-CGT dénonce cet écart manifeste :

La direction se limite à recycler des dispositifs existants et ne porte aucune vision d'avenir. Pour la FNME-CGT, c'est largement insuffisant face aux enjeux du nucléaire, du numérique, de la transition énergétique et de la souveraineté. Aussi, elle appelle à une rupture avec cette gestion court-termiste pour bâtir le véritable service public de l'énergie de demain, fondé sur une attractivité réelle de nos métiers et une politique de formation ambitieuse.

La direction explique ne pas vouloir donner de moyens supplémentaires à ceux existants.

Quel intérêt d'engager des négociations si aucuns moyens budgétaire et humain ne sont mis sur la table ?



Pour le recrutement et l'accueil des nouveaux arrivants, la FNME-CGT porte les revendications suivantes :

➔ RECONNAÎTRE LES TUTEURS & ACCOMPAGNANTS

Chaque tuteur, chaque accompagnant porte une part essentielle de ce qui fait la force de nos métiers : la maîtrise technique, l'exigence professionnelle, la culture du service public.

Cette responsabilité mérite une reconnaissance réelle :

- ✓ 1 NR en fin de mission pour chaque tuteur pour reconnaître l'investissement
- ✓ Reconnaître les accompagnants par la prime "tuteur" actuelle
- ✓ Une charge de travail adaptée, équilibrée, maîtrisée

➔ RECRUTER VITE, JUSTE ET EFFICACEMENT

EDF ne peut plus se permettre des recrutements interminables ou incohérents en termes d'entretiens.

- ✓ Un délai de recrutement cohérent avec l'urgence des besoins et pour cesser de perdre des candidats.
- ✓ Un processus réellement adapté aux candidats RQTH, tenant compte de chaque situation.
- ✓ Un suivi spécifique et obligatoire en CSP pour des candidats en réinsertion ou reconversion embauchés sous leur niveau de diplôme, afin de garantir un poste aligné avec leur qualification dans les 5 ans.

➔ PRÉPARER L'AVENIR, C'EST INVESTIR DANS LES EMPLOIS

- ✓ Limiter la sous-traitance à ce qui échappe réellement aux compétences internes
- ✓ Publier à l'externe les postes internes restés vacants après leur publication
- ✓ Défendre fermement l'emploi statutaire
- ✓ Remplacer chaque départ définitif, avec anticipation des besoins
- ✓ Valoriser l'expérience professionnelle externe à hauteur de 2 NR (équivalent 3 ans d'ancienneté)

➔ SÉCURISER LE PARCOURS DES ALTERNANTS

Notre avenir repose sur celles et ceux qui nous rejoignent aujourd'hui. Il faut donc redonner son sens à l'alternance : obtenir une qualification et être un tremplin vers l'emploi dans nos industries.

- ✓ Proposer un contrat d'alternance au niveau supérieur, afin d'accompagner la poursuite du cursus et fidéliser à termes
- ✓ Offrir une embauche à l'obtention du diplôme, en accord avec leurs compétences et aspirations.