

1. Emploi :

- En 2021, le CNPE était en solde positif d'effectifs. Cependant, dans un contexte de gestion des ressources humaines contraint par les compétences attendues dans des services tels que le SMIPE, MTE, la Conduite et le SCF et dans une moindre mesure pour d'autres collectifs de Services, la **Cfdt** constate sur le terrain que les effectifs sont insuffisants pour faire face aux enjeux industriels à venir.
- La mise en place dans les équipes du projet TAMA doit permettre d'identifier les activités réalisables à distance pour notamment progresser en souplesse de gestion entre vie professionnelle et vie privée.
- Le CNPE bénéficie d'une situation géographique attractive pour la mobilité interne. Cependant, les parcours professionnels en 2021 ont été considérablement freinés hors DPN, là où hier les mobilités vers les entités hébergées du site ou au sein de l'unité CNEPE de Tours étaient possibles. Cette situation cumulée aux moindres dispositions d'accompagnement à la mobilité de l'entreprise, conduit à accentuer le fait que les salariés du CNPE de Chinon voient leur périmètre de mobilité principalement orientée vers les unités de la DPN. Ce qui paraît antagoniste avec le discours du Directeur de la DPNT qui prône la mobilité au sein de ces Divisions comme une richesse de l'entreprise pour donner envie aux nouvelles générations de nous rejoindre.
Faut-il y voir un lien de cause à effet, compte tenu que sur 42 alternants seuls 9, soit 21%, ont été embauchés sur le CNPE, loin de l'objectif DPN de 40%.

2. Formation :

- Un recours plus important au e-learning a conduit trop souvent à une évaluation sommative des acquis, au détriment d'une évaluation formative.
- Une résorption du passif des formations liée à l'épidémie de la COVID a pu être réalisée.
- La **Cfdt** considère que le site reste fragile sur le maintien des capacités lié au « process », avec un SCF qui n'est pas encore à la cible sur les « effectifs qualifiés » pour animer les formations « process ».
- La **Cfdt** s'interroge sur le fait qu'il n'y ait pas eu de promotions issues de la formation « PASS CADRE » sur site en 2021. C'est pourtant un levier du dispositif de reconnaissance individuelle dont se félicite la DRH Groupe.

3. Rémunération et reconnaissance :

- La rémunération n'intègre pas l'inflation et induit une perte du pouvoir d'achat des agents.
- A noter également que 0,4 % de l'enveloppe globale de la RPEM n'a pas été distribué. Pour la CFDT cela reste incompréhensible !

4. Santé et sécurité :

- Un Tf sur Chinon trop important demande que des actions de prévention soient ciblées sur les causes profondes de ces événements sécurités.
- La mise en place du 9000 a permis un accès téléphonique et par mail facilitant le traitement réactif des constats terrains, ce que la **Cfdt** note comme un signal positif.
- Concernant le taux d'absentéisme (70 ETP), nous y voyons une part importante d'effets psychosociaux dues au manque de considération des salariés.
Par exemple, lorsqu'il s'agit de construire un parcours professionnel avec comme donnée d'entrée l'intérêt de la DPN, celui du CNPE et celui de l'agent, le traitement managérial tend trop systématiquement à se focaliser sur l'intérêt seul du CNPE.
Pour la **Cfdt**, si le site veut progresser sur son taux d'absentéisme, il doit aussi progresser sur sa démarche conciliatrice pour diversifier les offres de parcours professionnels transverses aux services du site, aux Directions de la DPN et à celles de la DPNT.
- Enfin, la **Cfdt** identifie qu'une part importante du mal être au travail a pour cause pernicieuse le silence organisationnel.
Dixit les expressions du terrain, « *Je ne me sens pas écouté* » alors « *je ne m'exprime plus* » alors « *je ne suis plus force de proposition* » alors « *je me renferme progressivement sur moi-même* » au final « *je suis en déphasage avec mon management, je n'ai plus confiance en lui* ». La **Cfdt** invite la ligne managériale à prendre pleinement conscience de cette situation.

5. Egalité-Professionnelle :

- 33%, c'est l'objectif du taux de féminisation inscrit dans le nouvel accord 2021-2025.
Que la Direction affiche que l'effectif féminin a augmenté de 18 points en 10 ans alors que le taux de féminisation est passé de 14,1% à 16,9 % est pour le moins trompeur ! Partageons d'abord ensemble le constat que la féminisation des effectifs n'est pas au rendez-vous...
- La **Cfdt** note que les embauches dans les collèges « exécution » et « maîtrise » peinent à se féminiser. Les diplômes demandés lors des recrutements ne sont-ils pas trop spécifiques ? La **Cfdt** propose depuis de nombreuses années d'élargir le champ de qualification des diplômes dans le recrutement.

- Nous pouvons nous satisfaire du réseau « elles bougent » actif, dynamique et reconnu sur Chinon et qui peut dans une certaine mesure insuffler une féminisation dans les cursus mais nous demandons que l'effort de recrutement persiste vers l'égalité des genres et l'inclusion sociale.
- La participation au challenge ME AND YOU TOO a démontré que les agents de Chinon sont parties prenantes sur le sujet d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et que les ateliers de prévention prévus fin septembre sont à mettre en place ainsi que les informations/formations auprès des managers.
- Une communication sur les dispositifs liés à l'accord notamment les aides prévues pour soutenir les femmes salariées dans un contexte de violences familiales serait à réaliser.
- La rémunération des femmes est un sujet de vigilance dans les services.
 A ce sujet la **Cfdt** note encore un écart de 4 % en défaveur des femmes (36% des femmes ont bénéficié de NR en 2021 contre 40% des hommes), cet écart étant plus marqué dans le collège « maîtrise ».
 Globalement en 2021, il y a eu 0,47 NR/ femme et 0,52 NR/homme. Soit 5% d'écart.
 Pour la **Cfdt** le CNPE ne respecte pas l'accord égalité-professionnelle qui prescrit un écart de +ou -1% entre les sexes
- Enfin, suite au nouveau texte de loi entré en vigueur en juillet 2021, la prise en totalité et par tous les hommes de leur congé paternité de 28 jours reste un sujet sur lequel il doit être porté une attention sur l'accessibilité à ces nouveaux droits au vu des contraintes professionnelles.

6. Situation de Handicap :

- En 2021, le site a réalisé un recrutement CDI RQTH et a pour objectif la réalisation d'une embauche d'une personne RQTH en 2022 ainsi que d'un(e) alternant(e).
- La participation du CNPE à une semaine dédiée en novembre est un point positif tout comme l'organisation de sessions de formation au handicap pour les représentants du personnel et les managers.
- Cependant, certaines interrogations subsistent, notamment sur la sélection des CV. Ne serions-nous pas trop exigeants ?

7. Logement :

- Pour la Cfdt, un nombre suffisant de logement à proposer et un point de vigilance notamment pour l'attractivité lors de recrutement et au vu du parc de logements extérieurs pauvre en proposition.
- A voir si l'utilisation de CLEO en local donne satisfaction aux utilisateurs.

8. Environnement

- Un champ environnement existe dans le document présenté mais avec des informations au niveau groupe. Y aura-t-il un champ site en 2023 ? Sachant que la « fresque du climat » est peu à peu proposée dans les services. On sent que ce thème monte en puissance.

9. Conclusion

En conclusion, certains points du bilan social 2021 sont vus positifs mais il subsiste encore de nombreux points négatifs.