

AVIS CGT

Politique Sociale UFPI 2025

CSE du 16 juin 2026

La CGT ne rendra pas d'avis sur la politique sociale UFPI 2025

Ce que nous avons reçu est un bilan. Ce qui nous était dû était une politique sociale.

Il y a une différence fondamentale entre rendre uniquement compte de l'année écoulée et exposer une ambition. Quelles priorités l'UFPI s'était-elle fixée en matière de ressources humaines pour les années à venir ? Quelles décisions ont été arbitrées ? Quels leviers ont été actionnés, selon quelle séquence, avec quels moyens ? Ces questions restent sans réponse. La Politique Sociale 2025, telle qu'elle nous a été soumise, photographie un passé sans direction ni même cap vers un futur. Le CSE n'est pas invité à se prononcer sur un projet, un bilan, il est invité à valider un état des lieux. Ce n'est pas la même chose, et la CGT refuse cette confusion.

I. DES LACUNES STRUCTURELLES QUI COMPROMETTENT TOUT AVIS ÉCLAIRÉ

Aucun organigramme actualisé de l'UFPI n'a été transmis. En l'absence de cette cartographie de base, les données d'effectifs flottent sans ancrage organisationnel : impossible d'y lire les tensions, les lignes de fragilité, les zones de concentration de compétences rares. Ce n'est pas un document de confort, c'est le prérequis de toute lecture sérieuse d'une politique RH. Il est à noter que ce dernier a été demandé, redemandé par la délégation CGT, toujours absent. La répétition d'une demande ignorée finit par dire quelque chose sur la volonté de transparence de la Direction

Aucune Estimation des Charges et Ressources par service n'a été communiquée. La baisse de **46 % des recrutements externes** en 2025 ne peut s'apprécier sans projection. Sans ECR par service, sans PMT à trois ans, sans visibilité sur les flux de mobilité interne vers les MOA — DPN, EDF Hydro — le CSE ne peut évaluer si l'UFPI disposera demain des ressources nécessaires à l'accomplissement de ses missions. La Direction elle-même identifie un risque de déficit de formateurs process à l'horizon 2027. Valider un bilan sans que ce risque soit documenté, priorisé et assorti d'un plan d'action, c'est fermer les yeux sur une faiblesse que vous avez vous-même nommée.

Aucune cartographie des compétences n'a été produite. Sur un périmètre aussi spécifique que celui de l'UFPI, où certains savoir-faire sont rares, non substituables et in fine critiques pour la sûreté des installations, cette absence n'est pas une lacune technique — c'est une imprudence de gouvernance ou un manque de transparence

II. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES ÉCARTS QUI APPELAIENT DES RÉPONSES, PAS DES CONSTATS

L'enveloppe dédiée à l'égalité professionnelle n'a été déployée qu'à hauteur de **0,02 % de masse salariale**, quand l'accord EDF SA 2021-2025 en prévoyait 0,15 %. Ce n'est pas un écart de mise en œuvre — c'est un non-déploiement quasi-total d'un engagement contractuel, pour lequel aucune explication n'a été fournie et aucun engagement correctif pour 2026 n'a été formulé.

En famille métier Projet/Pilotage, l'écart d'attribution de NR entre femmes et hommes atteint **18,3 points**. À ce niveau, on ne peut invoquer une fluctuation statistique. Un tel écart, persistant et non documenté, peut caractériser une discrimination indirecte au sens du droit du travail. La CGT ne peut ni ignorer ce chiffre, ni le cautionner par un avis favorable.

Le taux de féminisation des embauches s'est effondré à **22 % en 2025**, contre 32 % l'année précédente. Aucun plan d'action concret n'accompagne ce recul. Aucune cible n'est fixée. Aucune mesure correctrice n'est annoncée.

III. LOGEMENT : UNE INÉGALITÉ INSTITUTIONNALISÉE, SANS RÉPONSE

Les salariés de l'UFPI se heurtent à une asymétrie que rien ne justifie : à statut et fonctions comparables, leurs collègues directement rattachés aux CNPEs accèdent à des dispositifs PEEC auxquels l'UFPI n'ouvre pas droit. Ce traitement différencié n'a fait l'objet d'aucune justification, d'aucun engagement de correction, d'aucun calendrier de convergence, d'aucune mesure palliative.

IV. CE QUE LA CGT RECONNAÎT — ET CE QUE CELA REND ENCORE MOINS ACCEPTABLE

La CGT n'ignore pas ce qui est positif. Le dispositif d'accompagnement des victimes de violences conjugales — logement d'urgence, mobilité, flexibilité horaire — fait figure de référence nationale. Le NR Ega Pro, formalisé depuis 2007, est un outil réel. Ces acquis existent et méritent d'être reconnus.

C'est précisément parce que le cadre existe que son non-déploiement est inacceptable. On ne peut pas revendiquer l'ambition d'un accord et livrer 0,02 % d'exécution.

De la même manière qu'on ne peut pas : nommer un risque de déficit de compétences et ne produire aucune cartographie. On ne peut pas présenter une politique sociale sans en exposer les arbitrages.

POSITION DE LA CGT

Une politique sociale digne de ce nom dit où elle va, comment elle y va, et avec quels moyens. Celle-ci ne le dit pas.

Le CSE mérite mieux qu'une information rétrospective. Les salariés de l'UFPI méritent mieux qu'une politique sans cap.

Se prononcer sans les éléments nécessaires à un examen sérieux serait manquer à notre responsabilité d'élus

La CGT sera présente à chaque étape de suivi pour exiger les engagements qui font défaut aujourd'hui : organigramme, ECR par service, PMT à trois ans, cartographie des compétences, plan d'action égalité professionnelle chiffré et opposable, convergence des droits logement.

Selon ces motivations la CGT ne rendra pas d'avis.
