



**Déclaration de la CGT AREVA NP de Jarrie
en CCE du 21 avril 2016**

AREVA CEZUS Jarrie

Les élus CGT du site de Jarrie, soutenus par un grand nombre de salariés grévistes, par les syndicats CGT des autres sites et par plus de 170 personnes signataires de la pétition à ce jour, appellent la direction d'AREVA NP à intervenir sur leur établissement pour effectuer une médiation sur la sanction excessive et absurde qu'est le licenciement de notre collègue Mr Guillemet.

Sur le site de Jarrie l'accidentologie est particulièrement forte, cependant il serait bon d'y regarder de plus près et d'analyser les causes réelles de cette mauvaise statistique. Les accidents du travail à Jarrie sont liés au mauvais état chronique de nos installations et à la politique d'analyse comportementale du risque qui amène la direction à réagir à tous les accidents en incriminant les victimes plutôt que d'agir sur les causes. La direction ne fait de la sécurité qu'au travers des EPI qui sont censés être le seul recours contre l'accident. Au quotidien cette politique amène les salariés du site à ignorer les risques réels tant qu'ils se sentent à l'abri de la politique de répression de la direction avec leurs EPI. Chaque jour, à Jarrie Mr le directeur du site et ses représentant, cautionnent des modes de fonctionnement dangereux au nom de la production et de l'impunité en matière de sécurité dont bénéficie l'encadrement. Chaque jour des opérateurs sont obligés de faire de l'escalade pour ouvrir et fermer certaines vannes, d'enjamber des tôles tordues ou des trous dans le sol, systématiquement signalées par les opérateurs ou le CHS-CT et toujours non réparés.

Chaque jour on nous donne des consignes comme par exemple nous faire démonter des appareillages sans respecter les temps de refroidissement. Ce sont les collègues de Mr Guillemet, les opérateurs, qui ont évité des incidents par leur professionnalisme.

Chaque jour nous travaillons sur un site où s'empile « les modes non-standard » qui permettent à la hiérarchie d'obliger les opérateurs à produire sans respecter les modes opératoires et ce quand ils existent.

Lors de la réunion extraordinaire de CHS-CT du 6 novembre 2015 l'inspectrice du travail a même appris au directeur et aux responsables présents à la réunion que les consignes écrites sont obligatoires pour toute opération dans la notice SEVESO applicable à notre établissement. Lors de cette réunion les élus CHS-CT avaient d'ailleurs alerté la direction sur les méfaits en termes d'accidentologie des risques psycho-sociaux, de l'escalade des sanctions dont les opérateurs de cet atelier font les frais depuis plusieurs mois, leurs incriminations systématique en cas d'incident et ce même et surtout quand l'incident est dû à une erreur dans les consignes données par la hiérarchie.

Lors du CHS-CT du 29 février les élus du CHS-CT s'étaient une fois encore exprimés concernant le mal-être au travail que ressentent les salariés de Jarrie en s'appuyant sur le rapport SYNDEX dans le cadre de la procédure d'information consultation sur le PDV. La direction du site a donc été alertée à 2 reprises par le CHS-CT du désastre en terme de risques psycho-sociaux de cette politique de répression irréfléchie et irresponsable.

Quand on s'intéresse un minimum aux questions de sécurité, on est capable de faire le lien entre stress et risques d'accident du travail. Un licenciement arbitraire ne générerait que de la peur, de la colère, du stress et un sentiment d'injustice qui ne pourrait avoir comme conséquence la dégradation des chiffres de l'accidentologie du site.

Le site de Jarrie est un site dangereux. Il y aurait beaucoup plus d'accidents du travail et des accidents beaucoup plus graves sans la vigilance et le sérieux des opérateurs de terrain tel que Mr Guillemet. Licencier l'un d'eux pour une affaire qui devrait relever d'une simple sanction disciplinaire revient à nier leur professionnalisme, à les priver de toute reconnaissance pour toutes les fois où ils nous ont sauvé la mise en empêchant des accidents gravissimes. Incriminer les opérateurs pour des faits aussi insignifiants qu'un peu d'énervement et un masque de fuite c'est envoyer un très mauvais message concernant la sécurité.

Surtout quand l'énervement vient d'un directeur d'établissement qui se permet de hurler sur un salarié et de lui agripper la manche en le menaçant.

Mr Guillemet a 16 ans d'ancienneté et, de l'aveu de sa hiérarchie a toujours été exemplaire concernant les règles de sécurité contrairement à Mr le directeur de Jarrie qui a été jusqu'à refuser une recommandation du CHS-CT demandant l'interdiction des ports de charges lourdes dans les escaliers qu'il a fait couvrir de jolis autocollant « tenez la rampe ». Cette autorisation du directeur met en danger de chutes, de blessures et de troubles musculo-squelettiques les salariés du site. Où est la lettre de licenciement de Mr le directeur ? Où est la prise en compte du mérite des salariés quand on licencie sans graduation de sanction un opérateur qui a 16 ans d'ancienneté et de conduite irréprochable et qui participe plus qu'activement à la sécurité (il est formé SST au volontariat) et à la production des richesses du groupes que nos précédents dirigeants se sont acharnés à dilapider par leurs mauvaises décisions ?

Le principe n°6 de la charte AREVA précise « l'élimination de la discrimination en matière d'emplois et de profession. » A 2 reprises, lors des CHS-CT du 6 novembre 2015 et du 29 février 2016, les élus du CHS-CT ont alerté la direction sur la discrimination active de la direction envers l'effectif préparateur dont fait partie Mr Guillemet. Les chartes et les beaux discours n'ont aucun intérêt si la direction nationale ne veille pas à leur respect par les directions de tous les établissements. Des sanctions ont été appliquées sur le site pour des faits infiniment plus graves, jamais la direction n'a licencié un salarié, la mise à pied et l'avertissement sont d'usage pour les fautes simples, et l'impunité est la règle pour tous les membres de la hiérarchie. Tous les faits dont nous parlons sont survenus sous la responsabilité d'agents de maîtrise ou de cadres, jamais aucun n'a été sanctionné. Il s'agit d'un préparateur, devons-nous croire au hasard ?

Sans caricaturer à Jarrie on peut monter sur des rambardes, mener des opérations sans mode opératoire, faire des opérations qui peuvent conduire à des incidents majeurs évités de justesse, manipuler du solvant liquide et corrosif à 450°C sans système de respiration, chauffer au chalumeau des tuyauteries sous pression et pleines de ce solvant, pourvu qu'on porte à la ceinture un masque de fuite ridicule de par le fait qu'il serait saturé en quelques bouffées et que de toute l'histoire du site, jamais un seul masque de ce type n'a été utilisé et heureusement puisque une grande partie de ces masques ont passé depuis longtemps leur date d'utilisation.

En conséquence, nous demandons à la direction d'AREVA NP de ramener la direction de Jarrie à la raison, le site est sur le point d'exploser, quelle est la crédibilité de la direction quand elle provoque des conflits sociaux par la décision inique d'un « Fusillé pour l'exemple » alors même qu'elle pleure de devoir faire un prêt pour tenir jusqu'au 31 décembre. Le site de Jarrie comme tous les sites du combustible rapporte de l'argent à AREVA, la CGT, les salariés du site et Mr Guillemet ne demandent qu'à continuer, il ne tient qu'à vous de prendre la décision qui remettra le site sur la voie de la performance.