



# AREVA et ses déboires.

## Parlons vrai N°3



Depuis fin mars 2016, la DIRRECTE 92, organisme étatique, a validé les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) des entreprises AREVA NC, AREVA NP, AREVA mines, SET, Eurodif, AREVA BS.

Vient maintenant une nouvelle phase qui consiste à déployer les modèles organisationnels décidés dans les livres 2 des PSE. Sauf que, comme pour trop de sujets, la Direction du groupe a pris par le mauvais bout la réorganisation du groupe.

### **Supprimer 4000 emplois ne se décide pas du 30<sup>ème</sup> étage de la tour AREVA.**

En toute logique, dans une entreprise normalement constituée, il est demandé aux responsables opérationnels des sites de « réfléchir à une nouvelle organisation et d'en mesurer les impacts emplois ».

Une fois consolidés tous les chiffres en provenance des établissements, il en ressort un chiffre « réaliste » de postes à supprimer au niveau du Groupe.

Or chez AREVA - dirigé par une brochette de cadres dirigeants sortant des plus grandes écoles Françaises - c'est par le haut que le volume de postes à supprimer a été décidé.

La CGT, depuis l'annonce des réorganisations, affirme que tout ce qui a été décidé pour redresser le groupe risque de mettre en péril notre capacité de production, et mettra à mal la sûreté et sécurité des installations. Aujourd'hui, bon nombre de managers et de responsables d'activité nous rejoignent sur cette analyse et essaient de temporiser au niveau de la mise en place de certaines organisations.

### **Pourquoi la Direction du groupe s'entête-t-elle dans cette voie ?**

Un fossé se creuse chaque jour un peu plus entre le « top management » et les salariés. De plus en plus de salariés doutent de la capacité de nos dirigeants à sortir le groupe du vortex dans lequel des grands projets (signés et dirigés par ces mêmes « top managers ») les y ont jetés.

Mais au lieu de temporiser, la Direction du groupe veut encore « taper » sur les salariés en lançant prochainement une série de négociations sur des sujets tels que le Compte Epargne Temps, le temps de travail des ingénieurs et cadres mais aussi le temps de travail des mensuels, ou encore la complémentaire santé des retraités. Cette liste n'est pas exhaustive mais avec un dénominateur commun : ce sont les salariés qui devront payer les erreurs que les Dirigeants n'assument toujours pas.

**Sur le temps de travail**, il n'y aura pas de remise en cause des 35h mais une modification du temps de travail hebdomadaire pour les salariés mensuels ou une évolution à la hausse du nombre de jours de travail annuels pour les salariés ingénieurs et cadres.

Pour exemple, baisser la durée du travail de 39h à 37h par semaine entrainerait la perte de 11 jours de RTT. De même, l'alignement du nombre de jours travaillés des ingénieurs et cadres AREVA NC (203 jours par an) sur ceux d'AREVA NP (212 jours par an) se ferait sans compensation financière : 9 jours de bénévolat !

**Sur le compte épargne temps**, les axes de la direction portent sur le nombre de jours qui peuvent être placés annuellement, mais surtout sur les abondements.

### **La CGT ne pratique pas l'attitude de l'Autruche devant le danger.**

Certains nous accuseront d'inconscience pour oser écrire cela dans un tract. Voire même de donner des idées à la Direction. Que nenni, **la Direction a déjà évoqué à demi-mots ces pistes !**

A la CGT, nous ne sommes pas dupes et les solutions de la Direction d'AREVA ne seront pas nouvelles : dans de nombreux groupes, la perte de RTT pour « sauver » l'entreprise a déjà été mise en œuvre avec l'approbation d'organisations syndicales...qui ont souvent déchanté par la suite.

La CGT a depuis le début dénoncé le danger des plans sociaux visant à faire partir 4000 salariés sans rien résoudre, tout en argumentant que ce n'est pas aux 23000 salariés restants de payer l'addition.

### **Préparons nous, tous ensemble, à défendre nos acquis sociaux.**

# Pourquoi faut-il se mobiliser le 28 avril...

En plein processus de PSE pour 6 entités du Groupe AREVA, le législateur prétend donner encore plus de moyens aux entreprises pour lamener socialement les salariés via des attaques sans précédent contre le code du travail, cadre protecteur pour l'ensemble des salariés. Le projet de loi EL KHOMRI, qui s'ajoute aux récentes lois (REBSAMEN, MACRON) n'est que l'aboutissement d'un long processus de « détricotage » des acquis du Front Populaire (1936) et du programme du Conseil National de la Résistance (1945).

**Nous sommes tous concernés par ces évolutions.** Les quelques exemples ci-dessous sont particulièrement d'actualité en lien avec la volonté de casse des statuts dans nos entités.

**La principale attaque consiste en la remise en cause de la hiérarchie des normes et des modalités de dialogue social. Ou l'art de légaliser le dumping social via les accords de branche ou d'entreprise !**

- **En cas de dénonciation d'un accord par l'employeur, il n'y a plus de garantie de maintien des "avantages acquis" jusqu'à ce qu'il y ait un nouvel accord.** Et la renégociation commence tout de suite sans attendre les 3 mois de préavis actuels.
- **La périodicité de la NAO sur les salaires** (qui doit comporter des mesures de suppression des écarts F/H) **peut devenir triennale** sans accord majoritaire d'entreprise (disposition introduite par la loi Rebsamen). Il suffira maintenant d'avoir un accord de branche. En termes de NAO, demain les Directions n'auront même plus à « faire semblant ».

**En termes de temps de travail, ce projet de loi prévoit aussi :**

- **L'extension des forfaits jours**, au mépris de la réglementation européenne, renforce encore un peu plus le plafond de verre lié à la norme de présentéisme dans les entreprises.
- **Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos.** Le Comité Européen des Droits Sociaux impose que les temps d'astreinte ne soient pas comptabilisés dans les temps de repos. Les salariés d'astreinte doivent en effet être joignables et mobilisables. La loi El Khomri s'assoit sur le droit européen : les temps d'astreinte pourront être décomptés des temps de repos.
- **Congés payés : l'employeur pourra imposer aux salariés un changement de date au dernier moment.**

**Concernant la compétitivité et la « sauvegarde de l'emploi » :**

- **Les accords de compétitivité sont élargis** des cas de préservation de l'emploi à ceux de développement de l'emploi. Ils permettent d'imposer par accord des mesures qui n'étaient pas prévues dans le contrat de travail (augmentation du temps de travail, flexibilité, mobilité...). Pour les salariés qui les refuseront, le motif individuel de licenciement sera réputé acquis.

Enfin, la médecine du travail a déjà été bien mise à mal depuis quelques années. Voilà désormais ce que prévoit le projet de loi, un désastre dans nos métiers du nucléaire où la qualité du suivi est indispensable pour préserver la santé des travailleurs :

- **Le suivi médical est concentré sur les seuls salariés dits à risques et la visite d'aptitude d'embauche est supprimée.** Finie la prévention !
- **Les employeurs pourront désormais faire nommer des « médecins experts » pour contourner l'avis du médecin du travail.** AREVA avait « innové » avec un directeur médical dont l'indépendance était sujette à caution. Que penser de ces « médecins experts » qui pourraient remettre en cause l'avis de la médecine du travail ?

**Pour toutes ces raisons, nous invitons l'ensemble des salariés du Groupe à participer à la journée d'action du 28 avril 2016 contre le projet de loi EL KHOMRI.**

**Nous sommes tous concernés, mobilisons-nous contre ce projet anti-social !**