



ACCORD DE SALAIRES 2017,

Cet accord que notre organisation a signé ne répond pas à aux besoins des salariés ni à toutes nos revendications. Néanmoins la mobilisation des salariés a permis de faire bouger les lignes et contraint la direction à faire marche arrière sur certaines de ses prétentions. Pour la CGT les points positifs sont :

- ✓ Augmentation générale pour les niveaux 1 à 5, auparavant seuls les niveaux 1 à 4 bénéficiaient d'une AG. La CGT revendiquait une augmentation générale pour TOUS, ouvriers, techniciens, ingénieurs et cadres,
- ✓ Talon d'augmentation générale,
- ✓ Relèvement du salaire et du coefficient minima, à 1750€ et 190,
- ✓ Budget pour la prime d'ancienneté sortant du budget salaire,
- ✓ Prime d'encouragement de 150€, malheureusement inférieure à notre demande et dont ont été exclus certains sites.

Pour autant les chiffres sont très loin du compte, au regard des sommes distribuées en 2016 à ceux qui **sont partis dans le cadre du PDV et aux salariés assujettis aux parts variables. La direction privilégiant l'individualisme au collectif. Il faut cependant se féliciter de la mobilisation très forte des salariés tant sur les sites industriels que tertiaires. Il faudra s'en rappeler pour l'avenir, en effet la mobilisation massive des salariés solidaires est l'expression du ras-le-bol des salariés qu'ils soient ouvriers, techniciens ou cadres et reste l'unique levier d'action vis-à-vis d'une direction sourde à vos attentes.**

JV NICE :

Ou la fameuse JV en gestation depuis juin 2015. Les directions d'EDF et AREVA NP font un forcing inhabituel auprès du CCE pour créer cette boîte d'ingénierie avant même de pouvoir procéder à la cession de NP à EDF. Cette société sera constituée des participations de 80% EDF et 20% AREVA NP. Les salariés des ingénieries d'EDF et d'AREVA seront « *Mis à Disposition* » sur la base du volontariat, ils conserveront leur contrat de travail et leur appartenance d'origine. De plus, des Conventions de services sont en négociation pour que les ingénieries de deux maisons mères réalisent des travaux pour NICE si besoin et appauvrissant un peu plus Areva NP...

Le but avoué : mettre en commun nos compétences, nos savoirs, codes de calculs pour les besoins d'EDF / New NP et commercialiser ses études...

Nombre de questions s'imposent : Sur les participations, valeur des apports en € ? Quel Plan d'Action Stratégique à 5 ans ? Quelle gouvernance ? Quel siège social ? Quel intérêt pour EDF de la création d'une telle structure sachant qu'AREVA NP deviendra sa filiale lors de sa cession avec une « *participation majoritaire et contrôlante comprise entre 51 % et 75 %* » d'Edf dans le futur « *New NP* » ? En cas de dissolution de la JV NICE, NEW NP restera-t-il seul propriétaire des brevets Areva NP ? Quelles clauses pour protéger notre propriété intellectuelle ? Quels seront les droits d'usage demandés à EDF ? Où iront les produits de la vente des études ? Quid de cette JV si le rachat par EDF ne se fait pas ? ... **ET SURTOUT QUEL INTERET POUR EDF A ACHETER LE RESTE DES ACTIVITES NP SI EDF A DEJA EN SA POSSESSION CE QUI L'INTERESSE LE PLUS : L'INGIENERIE ?**

Pour la CGT, la création de la JV NICE ne correspond en rien aux engagements pris à la fois par l'Etat, AREVA et EDF pour le développement des compétences de la filière nucléaire. Nous ne pouvons pas cautionner la fuite en avant de la propriété intellectuelle, physique ou informatique de NP. L'avenir des sites industriels passe forcément par l'absolue nécessité de garder l'ensemble des entités, des compétences et des outils de NP. Les sites industriels et l'ingénierie sont pour nous indissociables, pour la maîtrise de la sûreté. La CGT relève une fois de plus le manque de transparence de la direction sur ses réelles intentions. Nous demandons à la direction de mettre sans plus tarder une clause suspensive dans ce contrat afin de réintégrer NICE à NP en cas de non rachat de l'ensemble de NP et de ne pas procéder à une vente à la découpe. Nous demandons à la direction de ne procéder à aucune transformation, mobilité physique, informatique, intellectuelle ou autre tant qu'EDF n'aura pas respecté l'ensemble de ses engagements. Celles qu'elle juge utiles pour ses propres besoins au détriment des autres métiers de l'ingénierie, de la fabrication et de l'avenir de nos sites industriels. Les élus CGT au CCE refusent de cautionner ces manœuvres dangereuses pour l'emploi dans NP, ils ne donneront pas d'avis sur la JV NICE sans avoir la vision industrielle globale de NP, ils ne donneront qu'un avis global sur la reprise de l'intégralité de NP lorsqu'EDF aura levé toutes les clauses suspensives et lancé le rachat effectif de NP dans sa globalité.

Affaire à suivre bien sûr !

ENQUÊTE PULSE :

Ce n'est pas la première enquête lancée par la direction auprès des salariés, anonyme, accessible de son PC professionnel ou personnel, et surtout réalisée et « dépouillée » par Korn Ferry Hay Group (cabinet « indépendant »). Bref, cette enquête présente toutes les conditions requises pour donner confiance.

C'est une nouvelle forme de démocratie participative patronale, et oui quoi de mieux que d'inciter les salariés à exprimer leurs insatisfactions et rancœurs en cochant des cases et le cas échéant en noircissant la case de commentaires en se défoulant un peu plus encore et cela sans s'exposer directement à des représailles. Il y avait déjà pourtant l'entretien annuel au cours duquel on ne doit surtout pas aborder les sujets « tabous » tels que le salaire ou la position, alors pourquoi toutes ces « méthodes d'étouffoir » ? Pour pas grand-chose comme vous le verrez dans l'interprétation de la direction.

Les résultats extraits de la présentation faite en CCE le 21/02/2017 :

- ✓ Taux de réponse global : 67% (9082 répondants) au niveau monde,
- ✓ Le taux de participation total pour AREVA NP France est de 66%,
- ✓ Le TOP des opinions les moins favorables :
 - ◆ 27. Je pense que mon salaire est juste comparé à celui d'autres personnes effectuant un travail comparable dans d'autres entreprises, **seulement 18% de salariés sont d'accord,**
 - ◆ 7. AREVA NP est organisée et structurée de manière efficace pour faire face à ses défis : **seulement 15% de salariés sont d'accord,**
 - ◆ 6. Je suis confiant dans l'avenir des activités d'AREVA NP : **seulement 23% de salariés sont d'accord,**
 - ◆ 13. AREVA NP est honnête et transparente dans ses communications envers les salariés: **seulement 27% de salariés sont d'accord,**
 - ◆ 25. J'ai des opportunités d'évolution et de développement au sein d'AREVA NP: **seulement 33% de salariés sont d'accord.**

De notre avis, ces quelques résultats devraient alerter notre direction qui ne s'en satisfait pas, mais ne l'interpelle pas trop non plus. Les priorités de la direction (sic) :

- 1- Établir une roadmap stratégique,
- 2- Clarifier l'organisation les processus, le mode de fonctionnement limiter les interfaces
- 3- Manager de proximité pour un partage fréquent et rapide de l'info et de la convivialité
- 4- Mieux reconnaître les métiers techniques et recentrer notre politique RH sur ces métiers
- 5- Rendre visible la culture NP (Vision, mission, valeurs et communiquer sur les comportements souhaités)
- 6- Capitaliser sur notre expérience, favoriser les retours d'expérience et les apprentissages

Aux grands maux les grands remèdes ! Sachez d'ores et déjà qu'en matière de politique salariale il n'y a rien à espérer, pour l'organisation de l'entreprise et pour la transparence des communications, il s'agit d'une piqûre de rappel, et sur les opportunités d'évolution on peut y croire....

Cette enquête ne fait que confirmer ce qui a été déjà dit à la direction (rapport Syndex demandé par l'IC-CHSCT dans le cadre du PDV), qu'elle avait prise en compte paraît-il, mais restons confiants. En effet, on nous promet :

- ✓ la mise en œuvre de plans d'actions,
- ✓ de groupes de travail et de réflexion pour lesquels les salariés seront appelés à contribuer,
- ✓ une restitution en fin d'année des actions,
- ✓ et bien sûr un nouveau sondage dès décembre 2017, et « PULSER » tous les 2 ans.

La CGT reste sur sa position et dénonce ce type de dialogue « social » aux questions orientés, et des champs de « libre échange » RESTREINT parquant et muselant les salariés dans « leur coin ». Il n'est rien ressorti des enquêtes précédentes, preuve en est les mauvais résultats qui révèle un mal être ancré, aucun plan d'action s'il y en a eu, n'a donné de résultat profitable aux salariés. Mais enfin, l'avantage de PULSE est nous l'espérons que la Direction prenne conscience de la perte de confiance des salariés à son égard, pas que la CGT.

En conclusion, attendons de voir les effets « pulse », nous jugerons en fin d'année.

Une Convention Collective Nationale, un enjeu pour toutes et tous !

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation : Au niveau national, au niveau régional, au niveau départemental (comme les 76 Conventions Collectives territoriales qui régissent la vie des salariés de la métallurgie).

La convention collective vise à déterminer plus favorablement les conditions d'emploi, la formation professionnelle, le travail, ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés. La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes. Ainsi la convention collective aborde notamment : L'embauche, l'exécution du contrat de travail, la rupture du contrat de travail, les garanties sociales et elle peut également déterminer la catégorie du personnel à laquelle nous appartenons (classification) et les dispositions qui en découlent comme la rémunération et l'avancement.

Pour une convention collective nationale de qualité

Depuis septembre 2016 le MEDEF par l'intermédiaire de son UIMM (Union des industries minières et métallurgiques) tente **de renégocier à la baisse les avantages conquis** par les organisations syndicales à travers les conventions collectives nationales, régionales et départementales. En particulier le MEDEF souhaiterait une qualification du poste et non plus une qualification du salarié, dans le même temps il souhaite s'attaquer au prime d'ancienneté.

La CGT propose à cette occasion une refonte des diverses conventions pour les regrouper en une seule convention nationale de la métallurgie et valoriser l'expérience professionnelle :

Exemple 1 : la prime d'ancienneté. Pour un salarié au coefficient 215 avec 10 ans d'ancienneté et un salaire de base de 1600€

Aujourd'hui (1% par année d'ancienneté avec plafond à 15% du mini conventionnel)	120€
Projet UIMM	0€
Proposition CGT : 1% par année d'ancienneté sur le salaire de base	160€

Exemple 2 : le salaire. Pour un cadre position II entré au coefficient 100 et payé au mini conventionnel

Aujourd'hui garantie d'être au coefficient 120	43000€/annuel
Projet UIMM aucune garantie de passage, risque de rester au coefficient 100	36000€/annuel
Proposition CGT : Pour tous, changement mini de coefficient tous les 4 ans	47000€/annuel

Exemple 3 : Positionnement / Diplôme / Salaire. Pour un salarié titulaire d'un BTS

Aujourd'hui garantie d'embauche coef. 255 Après 6 mois de travail effectif coef. 270 Après 18 mois de travail effectif coef. 285	Salaire de base mensuel mini 1893.90€ Salaire de base mensuel mini 1988.15€ Salaire de base mensuel mini 2082.52€
Projet UIMM	Aucune garantie tout dépendrait du poste occupé
Proposition CGT : Embauche au coefficient 320 (grille CGT page suivante)	Salaire annuel mini 34560€

* Ces exemples sont élaborés à titre indicatif à partir de minima territoriaux et sur la base des accords de 1972/1975

S'attaquer au coût du capital pour financer les salaires

Pour relancer l'activité, le levier le plus efficace en France passe par la consommation des ménages (50% de la richesse produite dépend directement de la consommation des ménages).

Si on utilisait une partie des sommes données aux actionnaires et aux entreprises pour une relance des salaires cela injecterait des sommes considérables dans l'industrie par la consommation. Pour mémoire, malgré 40 milliards de plus versés aux entreprises, le CICE n'a généré aucun emploi ni aucune augmentation de salaires, bien au contraire le nombre de chômeurs ne fait que d'augmenter.

A titre d'exemple en 2015 ce sont **200 milliards d'euros** versés aux entreprises à travers les aides de l'état et dans le même temps redistribué aux actionnaires, se rajoute à cela **80 milliards** de fraude fiscale et **80 milliards** d'évasion fiscale dans les paradis fiscaux. De l'argent il y en a, partageons le de manière plus équitable.

La grille de classifications proposée par la FTM-CGT

	Niveaux	Coefficients	Salaires	Salaire en €
Sans savoir reconnus ni expérience	I	200	1800€	SMIC revendiqué
Après 1 an		220	1980€	
CAP	II	240	2160€	SMIC + 20%
BEP		260	2340€	
BAC/BAC PRO	III	280 à 300	2520€ à 2700€	SMIC + 40%
BAC + 2 /BTS-DUT	IV	320 à 340	2880€ à 3060€	SMIC + 60%
BAC + 3 / Licence	V	360	3240€	SMIC + 80%
Maitrise/Master 1		380	3420€	
BAC + 5 /Master 2 / Ingénieurs	VI	400 à 480	3600€ à 4320€	2x SMIC
BAC + 8 / doctorat	VII	500	De 4500€ à 9000€	2.5x SMIC
Ingénieurs/cadres et cadres sup.		500 à 1000		5x SMIC

Soit un départ de grille à 1800€ (SMIC CGT base 32H), des niveaux reposant sur les diplômes de l'éducation nationale, un changement de coefficient tous les 4 ans, au minimum le doublement de salaire de base sur la carrière.

La CGT n'est pas un syndicat « réformiste », ou comme on voudrait le faire croire un syndicat qui se contente de critiquer et de s'opposer. C'est un syndicat de progrès social, force de propositions réalistes qui négocie dans l'intérêt des seuls salariés et avec une vision plus juste de la répartition des richesses produites par les salariés

Pour en savoir plus :

Michel PAIN (RSS LYON)

<https://ftm-cgt.fr/display-document?document=Document-702>

<https://ftm-cgt.fr/display-document?document=Document-741>

Ou encore **le site CGT AREVA NP** – Rubrique VOS DROITS – Onglet SALAIRES ET CONVENTIONS COLLECTIVES à partir du lien suivant

<http://organisations-syndicales.aveva.corp/scripts/cgt-sas/publigen/content/templates/show.asp?P=73&L=FR>

POUR PESER DE TOUT VOTRE POIDS Venez renforcer la CGT !

Bulletin de contact à remettre à un militant CGT de votre entreprise

Nom :Prénom.....

Adresse :

.....

Téléphone :Adresse mail :