

Projet NICE... où sont passées les questions essentielles ?...

La consultation des instances NP pour la mise en place du projet NICE est en cours. La direction, non contente du délai de consultation désormais très réduit, a tenté de réduire encore plus ledit délai en s'appuyant sur le flou de la nouvelle loi. Le CHSCT de l'établissement NP a été consulté le 31 mars après une expertise menée sous la pression.

Or, ce délai d'information est nécessaire pour évaluer les conséquences sur les emplois, les conditions de travail, la stratégie de l'entreprise... sauf si l'on considère qu'au XXIème siècle, les salariés n'ont toujours pas voix au chapitre. Quand un dirigeant vante le licenciement en 48h pratiqué en 2008¹ chez Lehmann-Brothers, et déplore qu'Arcelor-Mittal aie dû attendre 2 ans pour fermer Florange, cela dénote une certaine conception du dialogue social et de la responsabilité sociale de l'entreprise. Vues ainsi du haut de la pyramide, les instances seraient réduites à un frein aux « affaires », au lieu d'être considérées comme un



lieu de dialogue d'où pourraient émerger des propositions utiles... Le faible poids laissé à ces instances après le passage de la loi Rebsamen, puis de la loi travail, favorise sans doute ces interprétations.

Les questions posées par la CGT et FO, et les expertises votées par les élus sont autant de tentatives d'obtenir les clarifications nécessaires. Nous avons donc fini par gagner quelques réunions supplémentaires de Comité d'Etablissement, de CHSCT, et de Comité Central d'Entreprise. Qu'avons-nous appris ? Peu et ce n'est pas pour nous rassurer. Le projet contient toujours de nombreuses zones d'ombre ; la direction prétendant qu'on y verra plus clair au fil de l'eau... Il est tout à fait préoccupant que la description d'une société créée pour concevoir des équipements d'une durée de vie de 60 ans et plus, qui prône l'organisation en projet pour faire face aux aléas, reste aussi peu précise.

Perspectives industrielles de la filière ?

Pour couper court aux questions, les directions prétendent appliquer la décision de Juin 2015. Pourtant... l'Etat avait-il demandé qu'EDF, censée racheter NP dans quelques mois, crée avec elle, avant le rachat, une filiale, sans lui attribuer son propre statut, sans s'engager sur le rachat de NP et sur ses projets en fonction ou non du rachat, en s'attribuant 80% du poids dans ladite société ?... Il était question d'une équipe française du nucléaire. NICE le permettra elle ?

Où donc est cette fameuse « équipe de France » ? Quels moyens pour les offres d'EDF à l'export ? Que devient ATMEA ?... Le Hualong est un modèle possible pour EDF, comme contrepartie de l'entrée des Chinois dans HPC, l'engagement étant d'obtenir un GDA pour ce modèle pour le site de Bradwell. EDF poursuivra-t-il jusqu'au bout cet objectif d'un modèle européen concurrent ?

Pour le renouvellement du parc, la finalisation du projet demande un travail encore loin d'être négligeable, or les directions d'EDF et ANP semblent reprendre la même ornière que par le passé : économiser sur la conception « pour ne pas être trop chers ». Où est l'analyse sérieuse des causes des déboires passés ? Le REX des chantiers neufs en cours doit être fait dès la conception. NICE en aura-t'il les moyens et surtout l'objectif ?

Stratégie industrielle de la filière

Les emplois industriels de la chaudière sont très largement contenus dans AREVA NP. Leur devenir va dépendre des choix dès la constitution des offres, dont le remontage se fera coté EDF. Pour améliorer la qualité, il faut des perspectives de charge, il faut des marges qui permettent le développement. NICE ne fera pas les offres commerciales, et sera le support technique. NICE n'apporte donc aucune garantie sur les modèles de réacteur vendus et la localisation des fabrications ; les engagements envers les sites industriels en France ne sont pas suffisants.

NICE serait un « EPCC » ayant pour objectif la compétitivité. Cet objectif sera piloté sur le court terme, en mettant en avant les délais ingénierie, sur un périmètre qui n'inclut pas l'intégralité des activités filière : or, un gain ici peut se perdre là. L'intégration de l'ingénierie et de l'activité industrielle dans AREVA NP», même affaiblie par le sous-

¹ Sachant que depuis 2007, la banque masquait son endettement...et que les salariés ont donc payé pour les camouflages de leurs patrons.

investissement de ces dernières années et mise en cause par les difficultés actuelles, reste notre atout principal face à nos concurrents. Les difficultés techniques rencontrées ne doivent pas masquer cette réalité ou servir à détruire cet atout ; **la séparation de nos activités ingénierie/fabrication aggravera les difficultés de la filière au lieu de les résoudre.**

L'accord « **PIDU** » (propriété intellectuelle et droits d'usage) doit « sanctuariser » le périmètre chaudière NP mais donne à EDF l'accès aux connaissances NP. Il n'y a pas réciprocité. Quelles garanties ? Les contreparties ? Le cout horaire serait figé ; le montant « équilibrerait les comptes » de NP... La maîtrise technique sur le parc et les projets neufs nécessite des développements et de la recherche. L'« équilibrage » en question fournira-t-il ces moyens ? Comment et où sera capitalisé le savoir ? EDF se réserve la possibilité de travailler sur un modèle concurrent...

Promesses, promesses...

Les directions NP et EDF promettent que les **Mises à Disposition** de salariés n'auront d'impact négatif ni pour les salariés de NICE, ni pour ceux qui restent dans NP ou EDF... Pas de problèmes d'interfaces, de statuts, de retour dans les maisons mères, d'arbitrage de charge avec les conventions de service, de facturation des travaux... Bref, tout baignera et l'intendance - que l'on sabre d'ailleurs à tour de bras - suivra. En réalité, la MàD évite l'harmonisation sociale... On voit mal combien de temps ça peut durer sans qu'un « Plan B » (pas cher), sacrifiant les salariés et la réussite des projets, nous soit proposé pour « résoudre des problèmes qu'on n'avait pas vu »...

EDF et NP annoncent vouloir supprimer des doublons, tout en prétendant qu'on ne sait pas qui est doublon... Et si en cours de route certains métiers devenaient « moins importants » pour les maisons mères ? Mais ça n'existe pas ! Que deviennent les salariés ayant des métiers actuellement EDF et NP et demain strictement NICE ? En chœur nos directions promettent que ça ne posera pas de problème, et prétendent diminuer la sous-traitance dans NICE en faisant miroiter des postes à reprendre... le taux de sous-traitance étant d'ailleurs élevé.

La mise en place systématique de **l'Ingénierie Système ?** C'est LA solution à nos problèmes. Là où ces méthodes sont appliquées, tout n'est pas rose ?... nos directions ne sont pas au courant d'Airbus et ses déboires, de l'industrie automobile et ses « rappels » en chaine... Aucune analyse de l'impact sur l'humain (charge de travail, formation, nouveaux postes, etc.) n'est présentée dans le projet NICE. **Bref, que du bonheur ! Un seul slogan : « Laissez nous mettre NICE en place ! »...**

Les promesses n'engagent que ceux qui les croient (proverbe)

NICE s'engage à amplifier les économies sur l'humain. Exiger plus de compétitivité ne se fera pas sans sacrifices pour les salariés, car le modèle qu'on nous présente contient en germe le moins disant social : plus de productivité, et de « qualité », plus de respect des délais, etc. ... avec moins de moyens. La leçon d'OL3 et FA3, et d'autres constructeurs, n'a-t-elle pas un lien avec les trop grandes économies imposées ? Westinghouse avait fait une cure violente dans les années 90-2000.

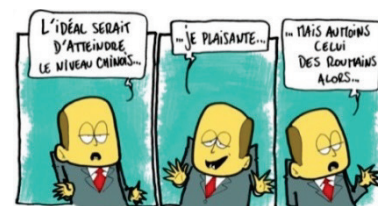
Ces économies sont déjà en cours avec l'entassement des salariés NP et NICE (MàD EDF et NP) dans la Tour, sous couvert de « relocalisation » des équipes et de « proximité facilitant le travail ». Avec plus de 130 salariés à certains étages ! **Le gain financier** n'a bien sûr pas été présenté aux élus...

NICE est un objet non identifié qui soulève plus de questions et d'incertitudes qu'il n'apporte de réponses. Gréé par des MàD sans pérennité de compétences, avec un risque de transfert de connaissances, sans clarté sur les conditions du rachat de NP, cet objet apparaît difficilement capable de fonctionner... **Or, pour les salariés NP comme EDF, le devenir de cet « objet » a un rapport direct avec la réussite de la filière, avec l'avenir et le contenu de leur travail.**

Pour ces raisons, le CHSCT vient de donner un avis négatif. Les autres instances seront consultées courant avril.

La mise à disposition (MàD)

La MàD n'entraîne pas la rupture ou la suspension du contrat de travail, ni la création d'un nouveau contrat. Les salariés sont placés sous la responsabilité de NICE pour laquelle ils effectuent leur prestation de travail, mais AREVA NP reste leur seul employeur. Ce qui entraîne un lien hiérarchique supplémentaire. Les salariés appartiennent à leur société d'origine pendant toute la durée de la MàD, avec les statuts et les droits sociaux NP ou EDF, les Conventions Collectives de branche, accords collectifs d'entreprise, d'établissement et de groupe, les notes et procédures internes, politiques Groupe, usages d'entreprise, l'ancienneté, les conventions de forfait, les politiques salariales, l'épargne salariale, les frais professionnels et la mobilité, les régimes de remboursement de frais de santé et de prévoyance...



Rejoignez la CGT, au sein d'AREVA et au-delà, agissez avec nous pour le progrès social !

Retrouvez-nous sur le site de la CGT AREVA <http://www.cgt-areva.org/>

Site intranet CGT AREVA NP <http://organisations-syndicales.aveva.corp/scripts/cgt-sas/publigen/content/templates/Show.asp?P=57&L=FR>,

BAL CGT AREVA, TOUR AREVA, BAL 739B-8

N'hésitez pas à contacter nos élus et mandatés locaux en cas de problèmes liés à votre emploi