

## NEGOCIATION d'un accord pour les salariés NP devant travailler dans NICE

Deux réunions ont eu lieu avec la direction concernant les Conditions de mobilité des salariés Mis à Disposition (MÀD) dans NICE. Lors de la première réunion, la direction a exposé ses propositions.

### Périmètre concerné

Le processus de création de NICE prévoit la mise à disposition (MÀD) des salariés dans cette société par EDF et NP et des conventions de service. Les sites NICE sont LTA, Montrouge et Malakoff. Les salariés NP concernés sont :

- ➡ à la création 193 personnes (HPC),
- ➡ en septembre une deuxième vague,
- ➡ en fonction de la charge appelée par NICE et du volontariat.

Actuellement, il n'y a pas d'autres sites envisagés.

La direction limite l'accord au périmètre des MÀD dans NICE. Au sein de la MÀD, le changement d'affectation de site serait déclencheur de certaines dispositions. Pour le début des MÀD, les conditions seront plus souples qu'une fois NICE en place, notamment sur l'ancienneté déclenchant les droits.



*Un salarié recruté à l'externe par l'établissement de Courbevoie pour être immédiatement MÀD dans NICE ne serait pas concerné par l'accord, la direction considère que le salarié est informé de ses futures conditions de travail. Un salarié qui, en fin de MÀD, revient à LTA se verrait appliquer l'accord et bénéficierait des droits. En cas de changement au sein de plusieurs sites NICE, l'accord s'applique aussi.*

### Etat des lieux

À ce jour, deux accords contiennent des dispositions applicables aux salariés concernés :

- ➡ L'accord groupe "sites parisiens" du 12-décembre-2012,
- ➡ L'accord mobilité NP.

Un protocole de maintien et de garantie des accords NP a été signé en 2016, qui acte le maintien de ces accords, soit pendant 36 mois à compter du 1<sup>ier</sup> Juillet 2016, soit 24 mois après l'augmentation de capital d'AREVA qui doit intervenir courant 2017.

### Mesures proposées

La direction propose de transposer les accords existants aux salariés MÀD dans NICE et d'y ajouter éventuellement quelques éléments. Selon elle, le dispositif a déjà été appliqué pour les colocalisations.

Certaines dispositions sont applicables à l'ensemble des salariés MÀD, d'autres sont déclenchées sur critères.

La clause d'ancienneté de 6 mois serait appliquée après la première vague de MÀD. Nous avons demandé que cela ne concerne pas non plus les salariés MÀD en septembre.

Les principales dispositions :

- ➡ Covoiturage : possibilité de petites annonces dans l'intranet « post and share ».
- ➡ Télétravail ponctuel, à domicile, sur un autre site, sachant que l'accord des managers opérationnels est nécessaire, et que dans les équipes projet, le télétravail est « mal vu ». Les organisations syndicales ont demandé que les modalités soient précisées : quelle hiérarchie valide ? comment seront gérés les salariés concernés ?...
- ➡ Tickets CESU : ouverts à tous sans modification des montants. La campagne sera terminée avant que les salariés concernés aient pu prendre conscience de besoins éventuels. La direction examine la possibilité d'une commande hors planning.
- ➡ Transports : aides ponctuelles en cas d'allongement des durées de trajet (véhicule personnel, transport collectif allongé, véhicule nécessaire pour déposer ses enfants...).

Les organisations syndicales ont demandé le cumul de certaines aides. La direction regarde ce qu'il est possible de proposer.

- ➡ Logement : l'accord sites parisiens prévoit une aide au déménagement. Cette aide serait étendue aux salariés dont l'ancienneté est < 1 an au démarrage de NICE.
- ➡ Prise en charge du surcôt d'abonnement transport si le salarié doit prendre un abonnement.
- ➡ Prime au titre de l'Accord de mobilité NP : l'accord actuel prévoit une prime forfaitaire de 2000 € si la mobilité augmente le trajet de plus de 30 mn ou s'il y a 3 changements et plus. La direction propose d'introduire 3 seuils : 15 mn 1500€, 30 mn 2000€, 45 mn 2500€.

### **Autres sujets**

- ➡ Repas : participation employeur. Pour la direction, personne ne doit payer plus qu'à LTA.
- ➡ Crèche : seule la crèche LTA est accessible. La direction réfléchit à une solution locale (réunion du 6-4-17).
- ➡ Accès au CE et aux informations sociales. La direction réfléchit.

### **Notre avis : toujours les vaches maigres !**

Les deux accords actuels seraient transposés avec « quelques » améliorations. La seule véritable avancée est le seuil de 15 mn d'augmentation du temps de transport pour déclencher le droit à la prime.

**Seuls les salariés en MÀD sont visés alors que d'autres salariés peuvent subir des contraintes importantes, en support à NICE, y compris les non opérationnels ... Pas de prime « NICE », une prime « transport versée une seule fois.**

*Dans le cadre d'une convention de service, des salariés NP peuvent être en déplacement plusieurs fois par semaine, et ceci sera imposé par NICE du fait des localisations des équipes projet. De plus certaines hiérarchies non MÀD, de salariés MÀD dans NICE peuvent avoir à se déplacer pour les rencontrer.*

*Rien pour les déplacements ponctuels hors France de salariés avec des missions très courtes à l'export (HPC, support ponctuel d'un projet ou offres).*

*Toujours pas d'engagement clair sur les dispositions spécifiques pour le retour dans un poste de l'entreprise, pour les métiers ne restant pas dans la maison mère... les RH y pourvoient.*

### **Des conditions "offertes" bien modestes pour de si grandes ambitions !**

C'est à n'y rien comprendre : la direction ne montre pas grand enthousiasme envers les salariés alors qu'elle fait le forcing pour que les élus approuvent NICE avant la cession d'ANP à EDF « pour la réussite des Grands Projets » !

**Les conditions pour les salariés EDF sont beaucoup plus incitatives, bien que la direction déclare vouloir avoir une culture commune NICE !**

Alors que les salariés NP ont déjà subi plusieurs années de vaches maigres, la direction espère-t-elle les convaincre à si peu de frais de l'intérêt d'aller travailler dans NICE ?



### **Propositions de la CGT lors de la réunion du 6-4-2017**

1. Mettre en place une **Prime NICE** pour les salariés en MAD et en convention de service
2. Reconduire la **Prime transport la deuxième et la troisième année**
3. **Cumul des primes transport** (parking + longueur du trajet)
4. Une personne en **Convention de Service** dont le temps de travail dédié dépasse X% FTE et la durée de la mission est longue, qui doit travailler avec des équipes d'autres sites que LTA et se déplacer régulièrement en support sur ces équipes, peut bénéficier des dispositions de l'accord relatives au transport.
5. **Crèche** - mise en place d'un seuil (nombre de demandes) pour les salariés concernés (Malakoff + Montrouge) à partir duquel la direction s'engage à chercher des berceaux dans une crèche proche des deux sites.
6. En cas de **missions courtes à l'export** (offres, négociations, séminaires client...) pour les MAD ou conventions de services, prise en charge des besoins de garde d'enfant durant la mission.
7. Engagement écrit de la direction sur les conditions de **retour après MAD** et bilan annuel avec la hiérarchie.

La direction a pris note et fera un retour lors de la **PROCHAINE REUNION LE 24 avril**

**N'hésitez pas à contacter nos élus et mandatés locaux en cas de problèmes liés à votre emploi - Rejoignez la CGT, au sein d'AREVA et au-delà, agissez avec nous pour le progrès social** - BAL CGT AREVA, TOUR AREVA, BAL 739B-8

Retrouvez-nous sur le site de la CGT AREVA <http://www.cgt-areva.org/> et dans l'intranet : CGT AREVA NP

<http://organisations-syndicales.areva.corp/scripts/cgt-sas/publiqen/content/templates/Show.asp?P=57&L=FR>