



CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL

Syndicat CGT AREVA NP

Avis CGT pour le CCE AREVA NP du 3 mars 2016

La CGT, conteste la décision arrêtée par AREVA avec l'aval de l'Etat, de procéder à la suppression de 4000 emplois en France. Les expertises réalisées dans le cadre du CCE, des CHSCT et de l'ICCHSCT confortent notre position, en effet, au regard de la pyramide des âges, 1300 salariés peuvent d'ores et déjà partir tous les ans. La diminution naturelle des effectifs aurait permis à 3900 salariés de partir d'ici à fin 2017.

Les résultats catastrophiques voir alarmistes des diverses expertises réalisées font ressortir clairement les dégâts sur le plan humain (surcharges de travail, stress, démotivation, maladies chroniques ...), ainsi que les risques industriels, économiques, mais aussi en terme de sécurité et de sûreté.

Pour la CGT, la baisse des effectifs (départs naturels ou plan de départ) nuit irrémédiablement à la pérennité de l'entreprise. La perte des compétences induites par le PDV affaiblira périlleusement l'entreprise AREVA.

La CGT n'accepte pas que les fautes de gestion et malversation soient uniquement payées par les salariés en les privant d'un avenir professionnel auquel ils auraient pu prétendre.

Les demandes de la CGT concernant la politique industrielle et stratégique d'AREVA sont restées lettre morte.

Sur le Plan Industriel, supprimer 4000 emplois en France représente la perte de compétences à un niveau jamais atteint dans la filière nucléaire, la formation limitée aux seuls éléments règlementaires, au compagnonnage ne suffiront pas à maintenir d'ores et déjà le niveau de compétences.

Aujourd'hui, AREVA SURVIT ! Cela grâce aux salariés qui malgré un climat social plus que dégradé continuent, avec la même conscience professionnelle, d'assurer leur mission, forts de leur compétence et savoir-faire acquis au fil des années « au service » d'Areva.

Le Plan de transformation d'Areva envisage ouvertement les recours à de la sous-traitance, tant en ingénierie qu'en production en l'externalisant même en ASIE. La CGT s'oppose à cette « stratégie manipulatrice » qui prive les salariés FRANÇAIS d'emploi et d'avenir.

Social

La CGT, de la première à la dernière négociation du « plan de transformation » ne s'est jamais posée la question quant à sa signature (ou pas) de cet accord, qui valide la suppression de 4000 emplois :

- ▶ D'un coût estimé à environ 500 millions d'euros,
- ▶ Gonfle encore plus le déficit d'AREVA
- ▶ Le plan social générera fatalement des difficultés à produire normalement par manque d'effectif, et engendrera inexorablement des surcharges de travail.
- ▶ Le plan social risque d'abandonner sur le bord de la route bon nombre de salariés victimes de l'externalisation, de la délocalisation et d'arrêt d'activité.

En définitive, AREVA continue de s'appauvrir en hommes et femmes et en notoriété.

La sous-traitance

Depuis l'annonce des 4000 suppressions d'emplois AREVA en France, la CGT n'a cessé d'alerter par ces interventions auprès des directions, des politiques locaux et nationaux sur les conséquences tant sur la sureté/sécurité que sur l'économie locale.

1 emploi Areva c'est 2 emplois de sous-traitance et 4 emplois induits (écoles, commerces, services public).

Le plan de performance des achats mené par la Direction Areva mène à des économies drastiques notamment sur les contrats de sous-traitance. Les « entreprises de sous-traitance locales », du fait des critères imposés par AREVA ne répondent pas ou plus aux appels d'offres.

Bien souvent, la baisse de prix demandée par AREVA exclue ces petites entités de proximité mais ce sont les salariés qui en payent le prix fort.

Dans notre activité, les spécificités de notre industrie exigent proximité, rapidité d'intervention et connaissance des installations.

Certaines compétences sur le terrain sont détenues par les salariés des entreprises sous-traitantes qui font tous partie de l'emploi de la Filière Nucléaire.

Pour la CGT, la filière électronucléaire française ne se limite pas à AREVA, EDF et CEA mais englobe toutes les entreprises en lien avec ces activités.

Tout autre raisonnement hypothèque l'avenir même de la filière nucléaire.

C'est pourquoi, la CGT défend un Pôle Public de l'Energie et la mise en œuvre d'un socle social pour tous les salariés du nucléaire.

La CGT alerte depuis plusieurs années sur la fuite des compétences vers la sous-traitance, aujourd'hui c'est tout ce savoir-faire détenu par les salariés des entreprises sous-traitantes qui partirait en fumée.

La perte possible de ces compétences entraîne un risque « sureté sécurité » pour les installations, les salariés, la population et l'environnement.

Pour maintenir un haut niveau de maîtrise, la CGT demande la ré internalisation immédiate de l'activité, et des salariés qui détiennent les compétences.

CHSCT

Pour la CGT, la politique de « performance » mise en œuvre sans aucune logique industrielle et humaine sur tous les sites a mené le groupe dans une situation désastreuse.

Les restructurations successives ont conduit à faire le constat suivant :

- ▶ Pertes de compétences et des connaissances techniques des salariés,
- ▶ L'environnement en constante évolution ainsi que les méthodes d'amélioration continue qui génèrent des charges supplémentaires chronophages induisant la perte de sens et de la finalité du travail.
- ▶ La dissociation marquée entre le management qui pilote la performance et les opérationnels qui doivent gérer les impératifs de la production et de la maintenance.
- ▶ Une charge de travail en constante augmentation au regard des effectifs.
- ▶ Des effectifs postés au minimum et totalement déséquilibrés lors des aléas (absences ; formation ; congés) qui génèrent des reports/refus de congés ou même du travail avec des effectifs en deçà du minimum de production.
- ▶ Un risque de travail hors procédure.
- ▶ Un délitement du collectif de travail.
- ▶ Un outil industriel vieillissant et non maintenu dans les règles de l'art au vu des moyens dévolus à la maintenance.

- ▶ Un mal être et souffrance au travail des salariés, visibles (démotivation, inquiétudes, perte de statuts, appartenance à l'entreprise).
- ▶ Une fatigue et usure des salariés, phénomène qui touche aussi l'encadrement.

La CGT regrette que les éléments suivants n'aient pas été communiqués :

- ▶ L'inventaire des compétences,
- ▶ les activités et les charges de travail avant et après réorganisation et surtout après suppressions de postes,
- ▶ les organigrammes détaillés (effectifs et poste) des structures dépendantes des grandes directions,
- ▶ les passerelles de formation et l'accompagnement pour les évolutions de postes,
- ▶ les moyens et plannings détaillés associés à la période de transition...

Pour la CGT, de nombreux points non pas été traités correctement tels que :

- ▶ La consultation en avance de phase par rapport aux informations fournies et/ou disponibles. La fragilité déjà prépondérante des organisations opérationnelles. Bon nombre d'organisations sont modifiées avant même d'être mises en place,
- ▶ Le manque d'implication des managers de terrain dans le processus d'élaboration des réorganisations et leurs impacts au quotidien,
- ▶ L'absence de concertation avec les salariés concernés par des changements,
- ▶ La simplification des processus par la suppression de gestes techniques, qui n'est autre qu'adapter les procédures à l'effectif restant sans tenir compte du REX, de l'environnement de travail et des risques associés,
- ▶ L'éloignement des managers du terrain qui génèrent une fracture entre la strate dirigeante et celle opérationnelle. La dilution des responsabilités par un nombre trop important de strates hiérarchiques,
- ▶ La perte accélérée des compétences et de connaissances spécifiques,
- ▶ Le risque de dégradation des équipements à moyen terme. L'entretien des équipements ne repose que sur le correctif et non pas sur le préventif.

Les conclusions du rapport SYNDEX s'avèrent être désastreuses pour les salariés, et rejoignent ainsi l'analyse de la CGT.

Sur les gains économiques attendus du PDV

Des présentations successives sur le PDV déclinées dans chaque instance, jamais aucune direction n'a été capable ou n'a voulu nous communiquer les gains réels (par site, par atelier et ou par poste) envisagés. De même à aucun moment, la direction d'AREVA n'a pu justifier que le plan d'économie serait nécessaire et suffisant pour sauver l'entreprise et ses emplois.

La seule affirmation de la direction d'AREVA réside dans l'unique solution qui consiste à réduire drastiquement la masse salariale et à supprimer des emplois

Nous pouvons dès maintenant, et pour l'avenir, nous interroger sur notre capacité à honorer nos contrats, actuels et futurs, en matière de planning et de coûts.

Nous restons sceptiques sur l'atteinte des objectifs de la direction vers un CASH FLOW opérationnel positif dès 2018.

La vision purement financière de la direction, est incompatible avec des exigences de production demandées aux salariés.

C'est à se demander si la direction est compétente.

Que devenons-nous ?

L'incertitude n'est toujours pas levée sur l'éclatement d'Areva NP tant sur :

- ▶ Le projet de rachat majoritaire par EDF et ses conséquences organisationnelles (y compris la création de la JV NICE).
- ▶ La prise de participation des minoritaires,
- ▶ L'évolution du périmètre d'ANP en France et à l'international, notamment la sortie des activités Fuel Cycle d'Areva Projets, et du Laboratoire de Pierrelatte,
- ▶ La création du GIE informatique,
- ▶ La recapitalisation de notre actionnaire principal.

Comment va vivre ou survivre le nouvel AREVA NP ?

La CGT est opposée à ce plan social depuis le début des négociations de l'accord d'accompagnement des départs. Elle est également opposée à toute tentative d'atteinte aux statuts des salariés qu'il s'agisse de rémunération ou de temps de travail. Ce plan de transformation est de nature purement idéologique. Il allie une volonté gouvernementale d'appliquer une austérité systématique désirée par le patronat à une incompréhension totale du fonctionnement de nos activités par nos dirigeants. Dans tous les établissements d'Areva NP, les suppressions de postes sont le résultat de réflexions financières et leurs conséquences ne sont pas mesurées. C'est à la fois absurde et irresponsable, notamment dans les usines où les enjeux de sûreté sont très forts.

La CGT ne trahira ni ses engagements ni l'ensemble du personnel. Elle ne se comportera pas en syndicat d'accompagnement du démantèlement progressif de nos industries.

En conséquence, les élus CGT au CCE d'AREVA NP émettent un avis défavorable au plan de transformation du groupe et à son plan social associé.