

AREVA TA, le 7 janvier 2007

DOSSIER "SPECIAL NAO" : SALAIRES, ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, etc. ; QUELQUES PRECISIONS UTILES

Les mesures de la discorde

Rachat en fin d'année du capital restant en banque de temps, intégration du 13^{ème} mois dans le salaire mensuel, la Direction use de tous les artifices pour étoffer un accord salarial qu'elle semble vouloir limiter dans ses grandes lignes à un cadrage fixé par la maison mère. Cadrage qu'elle nie par ailleurs.

La CGT vous expose son point de vue sur ces questions mises en débat lors de la NAO et qui feront l'actualité sociale de 2008 : la première mesure fera en effet l'objet de discussions plus larges prévues au premier trimestre 2008 sur l'organisation du temps de travail, la seconde figure dans l'accord salarial 2008 mais devra, pour être appliquée, recueillir l'aval de toutes les parties concernées.

Accord sur la monétisation de la banque de temps : le marché de dupes

Ce que la CGT (avec la CFDT et FO) avait cru reléguer aux discussions relatives au temps de travail - et que la Direction compte ouvrir début 2008... mais dans la seule optique « d'assouplir » à son profit le régime actuel de l'horaire variable - revient comme un boomerang par un accord signé en catimini par la Direction et le syndicat CGC en marge des négociations NAO. Sans plus s'attarder sur le contexte de la signature de cet accord, son contenu est à plus d'un titre couvert d'incohérences :

- D'abord dans sa mise en œuvre qui veut que chaque salarié s'oppose à cette monétisation dans un délai record et en période de congés, sous peine de se voir appliquer la mesure.
- Ensuite parce que ce « coup de pouce » aux salariés - que la CGC estime de l'ordre de 1 M€ - n'est rien d'autre qu'un dû payé aujourd'hui par la Direction sous forme de congés. Si quelqu'un peut y gagner dans l'application de cet accord, c'est bien la Direction et les actionnaires qui transformeront des jours de congés en jours de production ! Pour le salarié, le « gain » se limite à la monétisation d'un acquis social (récupération horaire variable) et à une rémunération normale... au prix d'un effort supplémentaire (encore et toujours) qu'il consent implicitement de faire en substituant un jour travaillé à chaque jour de congé sacrifié !
- En outre, de nouvelles dispositions légales qui se profilent introduisent des mesures similaires (monétisation des JRTT)... plus « favorables » financièrement, tant pour le salarié (via les majorations) que pour l'entreprise (via les regrettables exonérations fiscales qu'elles prévoient).

Mais c'est surtout sur le principe même de cet accord que le bât blesse. Bien qu'il laisse entrevoir une légère réduction des écrêtages de banque de temps par la remise à zéro des compteurs (uniquement pour la comptabilisation du capital supérieur à 53,20 heures), il occulte totalement les dépassements horaires qui ne sont toujours pas rémunérés à ce jour ! D'où la subtilité du texte proposé qui en ne prévoyant pas la majoration des heures concernées conduisait à ne pas les considérer comme heures supplémentaires entraînant ainsi la confusion à l'ensemble des heures enregistrées.

La CGT est prête à discuter du temps de travail à condition que la Direction fasse preuve de bonne foi et convienne que les efforts des salariés méritent meilleure récompense qu'un simple « troc » au vu de leur investissement, autrement plus manifeste sur les relevés de dépassements de banque de temps. Et la CGT a bien l'intention de valoriser au plus juste cet effort sous réserve bien sûr que la Direction daigne fournir en toute transparence les éléments détaillés de l'outil « Tentation » réclamés de longue date par les instances. En tout état de cause, la CGT ne cèdera pas à l'illusion du « un tiens vaut mieux que deux tu l'auras » à plus forte raison lorsque le « tiens » (la monétisation) vise dans l'esprit de la Direction à remplacer à terme et sans aucune majoration au sens de la récente loi TEPA sur les heures supplémentaires, un acquis plébiscité par les salariés (horaire variable). Et lorsque l'absence de véritables préconisations destinées à traiter les

heures écrêtées (non capitalisées) occulte le deuxième élément à savoir le passif correspondant.

Intégration du 13^{ème} mois : les apparences trompeuses

Si d'emblée, une telle mesure octroie une augmentation du salaire mensuel de 8,33%, il n'en est bien évidemment rien en ce qui concerne le salaire annuel puisque l'opération consiste à répartir sur douze mois ce qui est aujourd'hui versé en deux fois sur les paies de Juin et de Novembre. Elle n'a pas plus d'impact sur les indemnités de licenciement ou de départ en retraite dont le calcul est assis sur les 13/12^{ème} d'un salaire mensuel (intégrant donc le 13^{ème} mois quelque soit sa forme).

En revanche, cette mesure viendrait impacter les salariés qui avaient l'habitude de prendre tout ou partie du 13^{ème} mois sous forme de congés, comme le prévoit notre accord d'entreprise. C'est la raison pour laquelle la CGT préfère discuter de cette proposition dans la sérénité en 2008 pour en peser le pour et le contre.

Certes, la CGC a décelé quelques intérêts à cette mesure, notamment l'augmentation de primes assises sur la rémunération mensuelle telles que les primes de vacances, de naissance ou encore de mariage. Là encore, sur une carrière à TA, le bénéfice tiré est bien inférieur à d'autres mesures telles que l'indemnisation des frais de transport ou l'instauration d'une réelle prime d'ancienneté qui nous semblent répondre davantage et de façon pérenne, aux problématiques vécues au quotidien par les salariés !

Quant à la valorisation des heures supplémentaires par la hausse mécanique du taux horaire mensuel si cette mesure voyait le jour, elle ne peut qu'encourager la réalisation d'heures que la Direction s'évertue à ne pas reconnaître, même au taux légal de la récente loi TEPA ! Nous ne développerons pas plus que ce qui a déjà été explicité dans le précédent chapitre si ce n'est que nous sommes surpris de voir un syndicat défendre cet argument tout en incitant les salariés à respecter les horaires de travail en vigueur...

Entre avantage social et monétisation de cet avantage, d'autres ont choisi pour vous !

Au-delà de ces raisonnements reposant sur la seule rationalité économique des individus qui veut que le choix soit uniquement guidé par l'optimisation financière immédiate que l'on peut en tirer, il en est d'ordre sociologique qui font également partie des avantages perçus comme tel par les salariés : celui de pouvoir financer plus aisément les événements familiaux que représentent les congés d'été et les fêtes de fin d'année (par 2 demi 13^{ème} mois) ; ou encore celui de bénéficier de congés supplémentaires en organisant le temps de travail à sa convenance sans inconvénient pour l'entreprise (par l'horaire variable). Et il n'appartient pas à un syndicat de se substituer aux salariés dans la gestion de leur budget familial ou de leurs congés.

C'est pourquoi la CGT a obtenu d'inclure l'accord de l'ensemble des parties (salariés, instances et OS) comme condition d'application de l'intégration du 13^{ème} mois, et s'est opposée avec CFDT et FO à l'application de l'accord sur la monétisation de la banque de temps dans l'attente des discussions relatives au temps de travail, appropriés pour ce sujet, et d'échanges préalables avec le personnel. Aussi, nous ne manquerons pas de vous consulter sur ces dispositions avant toute décision et vous invitons dès à présent à faire part de vos points de vue auprès de vos représentants CGT.

Pourquoi la CGT défend les salaires avant tout ?

La dimension stratégique des salaires

La relance tant annoncée du nucléaire civil s'affirme au fur et à mesure que les uns et les autres (SUEZ-GDF, EDF, AREVA, TOTAL, BOUYGUES, ALSTOM, DCNS, VINCI, ...) inondent les médias de leurs prétentions. Cette annonce d'un nouvel essor s'accompagne d'une recherche accentuée de profils formés aux technologies du nucléaire. Or, les filières spécialisées sont peu nombreuses dans l'enseignement et les milieux initiés s'accordent déjà à dire que les besoins humains risquent de ne pas être comblés. Autant admettre qu'il convient d'ores et déjà de fidéliser ses salariés pour assurer le maintien des compétences - préoccupation partagée également par nos principaux clients et administrateurs - en proposant des mesures salariales attractives et donc cohérentes avec la nécessité imminente de recruter les rares profils dont AREVA aura besoin à court terme pour assumer cette relance.

Cette dimension stratégique d'une politique salariale ambitieuse semble échapper à notre Direction qui ne sort pas des schémas classiques de recherche accrue de rentabilité par la réduction des coûts, dont la principale composante est constituée selon la même approche ... par les salaires ! Cela, sans même évaluer le niveau et la qualité de production auxquels participent les salariés en contrepartie de cette rémunération ; comme la Direction saurait le faire pour le calcul de retour sur investissement lors d'un achat matériel.

Maîtrise de la masse salariale : un facteur « clef » de la réussite ?!

Pour être autant promue, cette « martingale » a certainement déjà fait ses « preuves » notamment dans les secteurs où l'automatisation a permis de remplacer l'homme par la machine ou bien ceux où la concurrence sur la main d'œuvre joue à plein ... mais à quel prix pour les salariés ! Au-delà des critiques que l'on pourrait ici ou là formuler, il est sûr que la première marotte ne peut fonctionner pour les activités d'ingénierie comme la nôtre, fondée sur l'analyse, les études et l'innovation qui ne peuvent « s'automatiser » au grand dam de notre Direction. La technique n'est pas en reste car il s'agit de maîtriser dans un environnement hostile les essais, le montage/démontage et toute intervention de maintenance d'un produit dont la rareté et la dangerosité réclament rigueur et plus que tout, expérience. Quant à la concurrence sur la main d'œuvre, démonstration est faite qu'elle ne sera pas favorable à la Direction pour décrocher à moindre frais, les rares emplois qualifiés et nécessaires à la croissance de l'activité. Jusqu'à preuve du contraire, l'activité nucléaire ne saurait se passer des compétences et de la connaissance des salariés. La réussite passe donc par les hommes à condition de mener une véritable politique salariale en complément d'une bonne gestion de carrière.

Le cycle de production de notre activité procure le bénéfice d'un plan de charge pléthorique sur le long terme et présente par conséquent des avantages considérables pour la gestion désormais stratégique des ressources humaines. Le départ des personnels les plus expérimentés à la retraite, massif ces prochaines années, va naturellement entraîner une baisse de la masse salariale (effet de noria favorable) en même temps qu'il génère l'épineux problème du maintien du savoir-faire.

Plutôt que mettre en avant l'impérieux et somptuaire objectif « court-termiste » de maîtrise de la masse salariale - qui ne s'impose d'ailleurs pas aux catégories qui le préconisent au vu des statistiques salariales - il y va de l'intérêt de TA que « d'investir » dans son personnel...

Les vertus sociales d'une véritable politique salariale

Après avoir rapidement évalué l'intérêt pour l'entreprise, qu'en est-il d'une politique salariale motivante dans sa dimension macroéconomique ? Si les « dommages collatéraux » d'une recherche de rentabilité à outrance sont connus (licenciements « boursiers », délocalisation, ...), les bienfaits d'une hausse des salaires ne le sont pas assez. En effet, à l'heure où relance de la croissance, augmentation du pouvoir d'achat, financement des retraites et régimes sociaux (sécurité sociale, assurance chômage, ...) sont les maîtres mots des discours réformistes, l'augmentation des salaires reste taboue dans les entreprises toujours plus assoiffées de rentabilité. Cette croissance passe pourtant forcément par plus de production, en particulier sur le territoire national, elle-même subordonnée à une hausse de la consommation des ménages ! Mais encore faut-il pour ces derniers, avoir les revenus immédiats et futurs pour nourrir la confiance indispensable au fameux « moral des ménages », facteur économique déterminant dans l'acte de consommation.

Les salaires forment à l'évidence un socle solide du pouvoir d'achat. A condition d'actionner ce levier de croissance au « prix » certes, d'une révision à la baisse d'une ambition souvent démesurée des actionnaires dont les dividendes augmentent de façon exponentielle et des revenus des dirigeants, souvent indexés sur l'atteinte de résultats opérationnels dont le niveau incite à la maîtrise du « coût » salarial (des autres salariés s'entend) ou pire, sur le cours boursier (stock-options) avec les dérives que l'on connaît par ailleurs. Toute ressemblance avec TA ou les ambitions d'AREVA ne serait que pure coïncidence...

Alors que le développement durable ou plus généralement la responsabilité sociale des entreprises, émergent comme des vertus censées répondre aux problématiques sociales et sociétales en plus du volet environnemental, ils semblent bien inefficaces face aux préoccupations premières des français concentrées sur le pouvoir d'achat, juste devant le chômage. Le côté « entreprise citoyenne » d'AREVA ne trouve apparemment d'applications que lorsqu'il rejoint des objectifs de réduction de coûts (réduction des dépenses d'énergie, sensibilisation et publicité à moindre frais, concours d'idée, etc.), et non d'investissements pour l'environnement et la qualité de la vie (comme l'aide et l'accès aux transports collectifs par exemple).

Dans un tel un contexte, la CGT ne peut abonder dans le sens de mesures salariales qui vont à l'encontre du financement des régimes sociaux au bord de l'agonie (retraites, chômage, ...) du fait d'exonérations fiscales déraisonnées, et qui ont pour autre caractéristique d'être préjudiciables à l'emploi et au partage du travail par la remise en cause ipso facto des horaires légaux et conventionnels de travail (accord 35 heures, ...).

L'augmentation durable des salaires (conjuguée à l'emploi) s'affirme elle comme une réponse efficace à la problématique d'ensemble. Surtout quand elle ne met pas en péril l'entreprise dont les profits et la rentabilité tout comme le niveau de son activité, ne cessent de croître.

Le contexte et les enjeux des discussions sur l'organisation du temps de travail

Des règles de négociations en constante « évolution »

Les récentes réformes relatives à la formation professionnelle et qui ont introduit le Droit Individuel à la Formation se sont accompagnées de dispositions modifiant les règles de négociations collectives. Ainsi, il est désormais autorisé de déroger aux lois sur le travail par accord de branche. De même qu'il est possible pour un syndicat minoritaire de signer un accord (favorable ou non) applicable à l'ensemble des salariés à défaut d'opposition de la majorité des autres organisations syndicales : l'accord banque de temps signé par la CGC est une parfaite illustration des desseins de la Direction en la matière.

En syndicat responsable, la CGT qui considère cette manœuvre comme un coup de semonce, n'hésitera pas à user de son droit d'opposition lorsque le contenu des accords existants à TA est remis en cause par de nouvelles dispositions qui leur sont inférieures et les vident de leur substance. Les éventuelles modifications de l'organisation du temps de travail à TA ne peuvent décemment se faire que dans le cadre d'avenants aux accords qui légifèrent en la matière, avec l'aval des signataires desdits accords.

Des attaques sournoises contre les 35 heures pour encore plus de flexibilité au profit de la Direction

Après le Lundi de pentecôte, le projet de loi sur la monétisation des JRTT complète l'arsenal législatif dirigé contre les 35 heures. Ce n'est pas tant la nature de ces dispositions qui revêtent un caractère sournois mais bien la façon de procéder par attaques « chirurgicales ».

En effet, la mise en place des 35 heures a permis aux entreprises d'instaurer des régimes de modulation horaire (annualisation du temps de travail, ...) permettant davantage de flexibilité à l'avantage de l'employeur en contrepartie des congés supplémentaires octroyés dans ce cadre. Elle a également entraîné lorsque les compensations d'embauche n'ont pas été respectées (c'est le cas à TA) d'augmenter la productivité des salariés qui ont finalement produit autant dans un temps réduit. Mettre fin aux 35 heures, c'est donc également mettre fin à l'ensemble des dispositions qui les accompagnent, fussent-elles être favorables à l'employeur. On comprend mieux l'intérêt pour l'employeur de pouvoir opérer par petites touches pour ne pas perdre les bénéfices qu'il a pu en tirer, souvent plus nombreux qu'il n'y paraît et qu'il veut bien le dire.

La Direction de TA n'échappe pas à cette tentation. Comme un effet de mode, elle dévoile les conclusions auxquelles elle aimerait aboutir avant la rencontre avec les OS du premier trimestre 2008 : supprimer l'horaire variable et les « contraintes » que la DG lui trouve (traçage des heures et mise en évidence du dépassement des horaires légaux, des écrêtages, etc.) pour les catégories de personnel occupant des fonctions à responsabilité par l'instauration d'un forfait jour. A moindre frais, cela va de soi : la forfaitisation permettrait d'effacer d'un revers de manche et de façon définitive, l'ardoise alimentée régulièrement par les heures écrêtées. L'accord banque de temps CGC-DG a sonné comme un aveu de précipitation et constituait ainsi le 1^{er} acte du processus. A moyen terme, c'est l'emploi qui s'en trouverait pénalisé, le forfait impliquant la réalisation à la tâche dont l'ampleur est souvent sous-évaluée par rapport à la capacité réelle de travail.

La position de la CGT

La CGT ne bradera pas les dispositions de notre accord d'entreprise sur le temps de travail ou de l'accord sur l'horaire variable pour satisfaire une Direction qui a pour seul objectif d'augmenter le temps de travail à moindre coût et ainsi doublement bénéficier des gains de productivité qui ont résulté du passage aux 35 heures.

Dans un contexte où les effets du stress dans l'environnement professionnel imposent de s'attarder sur les conditions de travail, la CGT veillera à ce que toute proposition soit respectueuse de l'équilibre vie privée/vie professionnelle et évaluée à un juste prix intégrant le coût social inhérent. C'est dans cet esprit et avec la ferme intention de faire reconnaître le passif d'heures non rémunérées que la CGT abordera les discussions. Passif qui ne se cantonne pas - loin s'en faut - aux postes à responsabilité et qui est en soi représentatif d'une certaine flexibilité (aujourd'hui gratuite pour la Direction) et ce, depuis quelques années !