



New CO : FO revendique



la garantie des accords et des droits sociaux !

Du New AREVA de 2015 à New CO en 2016, le énième projet présenté par la Direction traduit une nouvelle fois son incapacité à reconstruire le Groupe de façon pérenne.

Tout est encore fait dans l'urgence et il serait illusoire de faire croire aux salariés que ce projet puisse aboutir à une New CO consolidée, alors même que l'Etat n'a toujours pas stabilisé la filière nucléaire.

FO rappelle que la création d'une nouvelle entreprise ne pourra pas se faire tant que :

- ⇒ Le risque OL3 ne sera pas isolé,
- ⇒ L'Etat n'aura pas recapitalisé l'entreprise (opération prévue en début d'année 2017),
- ⇒ BRUXELLES n'aura pas donné son autorisation à cette recapitalisation,
- ⇒ La dette résiduelle du Groupe d'environ 6 milliards d'euros ne sera pas soldée.

Par contre, « *au nom du temps qui presse* », nos dirigeants veulent rediscuter et remettre en cause la totalité des accords Groupe AREVA et AREVA NC SA dans les 6 mois qui viennent !

Pour FO, il est hors de question que les salariés soient une nouvelle fois les seules victimes des erreurs passées – et peut-être à venir ? – des dirigeants successifs.

C'est pourquoi lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 28 Juin, les élus FO ont demandé à la direction de maintenir la totalité des accords Groupe et entreprise en vigueur pendant toute la durée du Plan Départ Volontaire soit jusqu'au 1 Janvier 2020.

Vous trouverez au verso la déclaration complète des élus FO.

D'autre part, les élus FO ont demandé l'assistance d'un conseiller juridique sur les questions de droit social concernant le projet New CO.

Toutes ces démarches sont indispensables pour garantir les droits dont bénéficient aujourd'hui les salariés.

DERNIERE MINUTE :

Suite à notre demande, la Direction Générale du Groupe vient de convoquer toutes les Organisations Syndicales vendredi prochain (01/07/2106) dans le but d'obtenir un accord lundi 4/07/2016.

Pour FO, la revendication est clairement posée : → Aucune remise en cause des accords collectifs !

Nous avons également informé la Direction Générale que nous sommes prêts à prendre toutes nos responsabilités, notamment juridiques, si les droits et acquis sociaux des salariés risquent d'être dilapidés.

Pour tout renseignement complémentaire,
N'hésitez pas à contacter vos élus et représentants FO !
Pour renforcer notre action, n'hésitez pas à nous rejoindre !

Mr le Président,

Vous venez d'engager le Groupe dans une évolution capitalistique majeure :

- La cession des activités d'AREVA TA (propulsion, réacteurs de recherche),
- La création d'une entité indépendante du Groupe, « New NP », issue d'AREVA NP (hors projet OL3) sans « OL3 »,
- La filialisation d'AREVA NC et de ses propres filiales dans une nouvelle entité juridique appelée à ce jour « New CO » dont votre objectif est qu'elle devienne une entité indépendante du Groupe AREVA.

Ce « New CO » devrait également regrouper AREVA Mines, ABS et la partie ingénierie d'AREVA NP.

Capitalistiquement, New CO devrait bénéficier d'une partie de la recapitalisation envisagée par l'Etat et supporter une partie des dettes du Groupe, quotes-parts non connues à ce jour.

Cette mise en liquidation, plus ou moins ordonnée, du Groupe doit, selon vous, être réalisée au plus tôt compte tenu de la dette colossale à rembourser avant mars 2017 et de mettre le Groupe en position de recevoir une augmentation de capital de 5 milliards d'€ sans que Bruxelles ne considère cela comme une aide d'état.

Le tout dans un planning prévisionnel de mi-juillet pour la consultation du CCE ANC et de sortie du groupe pour mars 2017.

Nous tenons avant toutes choses à rappeler quelques faits :

- Le courrier de l'Élysée organisant le Groupe date du 3 juin 2015 soit UN an déjà.
- Le niveau et les échéances de dettes obligataires ou bancaires sont connus depuis longtemps.
- Le Groupe est en train de se séparer de presque 20 % de ses effectifs, soit 6000 salariés.
- Une grande simplification donc modification de l'organisation interne est en cours.
- Les salariés ont subi plusieurs gels de salaire ainsi que de nombreuses pertes d'éléments de rémunération et font face à de nouvelles restrictions au quotidien.
- Le carnet de commandes est plein.
- De l'avis même du Directeur Général d'AREVA, les modalités de mise en œuvre sont extrêmement complexes et la tenue du planning très tendue.
- A terme, ces restructurations juridiques font tomber de fait, notamment, tous les accords aux Groupes
- Un projet industriel ne peut se faire sans garanties sociales.

La Direction a présenté le principe de la création de « New CO » et souhaite consulter les élus du CCE sur la volonté de reconfiguration du Groupe au mois de juillet 2016.

Si nous pouvons comprendre la difficulté de la Direction à fournir aux élus les informations économiques concernant l'évolution de la recapitalisation et de la répartition des dettes du Groupe dans les différents blocs, il nous semble, à contrario, que la Direction est en mesure de garantir les acquis et droits sociaux des salariés sur une durée déterminée, comme cela a été effectué dans le cadre des dernières cessions d'entreprise du Groupe.

Les élus FO au CCE demandent, qu'à l'instar d'EDF, une immunisation de tous les accords sociaux actuels pour les 3 prochaines années, en concordance avec votre plan 2020, et pour tous les salariés AREVA qui désirent rester dans les nouvelles entités qui vont être créées.

Cette condition est indispensable au maintien de la confiance des salariés dans la viabilité de votre projet.

Sans cette confiance, nous ne pourrions valider et nous déploierons tous moyens pour nous opposer.

Sans une telle garantie, il est évident que les élus ne seront en mesure d'émettre un avis motivé si ce n'est que de fournir un « chèque en blanc » qui ne serait nullement représentatif de l'expression collective des salariés.

Dans ces conditions, la Direction prendrait la responsabilité de ne pas pouvoir respecter le planning nécessaire à la recapitalisation au premier trimestre 2017.

Nous demandons donc à la Direction de garantir l'ensemble des acquis sociaux de tous les salariés pour une durée de 3 ans.

Au regard de l'urgence de la consultation sur le sujet, nous demandons une interruption de séance qui doit vous permettre de nous apporter une réponse.