



# Comité Central d'Entreprise des 8 et 9 Juin 2010 :

## Déclaration des élus FO concernant le projet d'externalisation du Secteur Energie (DI PE) de l'Etablissement AREVA NC LA HAGUE

**Le vendredi 21 Mai, les salariés de l'Etablissement AREVA NC LA HAGUE ont répondu massivement à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales pour exprimer leur désaccord avec les décisions de la Direction concernant la marche générale de l'Etablissement.**

**De par leur mobilisation, ils vous ont envoyé un message fort et sans équivoque.**

En effet, ils refusent le démantèlement du site et ils combattent la remise en cause de la sûreté et de la sécurité par la sous-traitance du secteur DI PE.

En effet, la Direction arc-boutée sur une logique économique présentée comme incontournable et inéluctable – ce qui en soi est un mensonge -considère que les seules marges de manœuvres se situent sur le terrain social : emplois, rémunérations, conditions de travail.

De plus en plus, entre les objectifs affichés et les mesures mises en place, c'est le grand écart.

L'explosion des réorganisations successives correspond au poids grandissant d'une logique financière de court terme, se substituant ainsi à des logiques industrielles (investissements, programmes de maintenance, etc.) de moyen et long terme.

Pour FORCE OUVRIERE, une telle démarche est non seulement facteur d'accroissement de risques industriels mais elle est aussi destructrice d'emplois.

Comme en plus, la Direction nous explique que l'on doit encore réduire les coûts, elle tente, au travers l'annonce de résultats financiers subtilement utilisés ou sortis de leur contexte, de culpabiliser les salariés.

Pourtant, au-delà de ces chiffres « distillés », nous savons tous que l'Etablissement de La Hague est encore rentable et le sera encore dans les années à venir.

L'Etablissement ne doit pas être transformé en simple « vitrine commerciale » !

Si, à FO, nous refusons de cautionner une telle propagande de désinformation, c'est que nous sommes profondément attachés à la défense des salariés et de leurs intérêts.

C'est pour cela que nous ne serons jamais les faire-valoir d'une politique basée sur la régression sociale.

Pour la Direction, l'équation est simple :

- ☞ il est anormal que les salariés refusent ce qu'on leur propose,
- ☞ il est impossible de répondre à leurs revendications légitimes,
- ☞ il faut étendre la précarité et la flexibilité dans les services pour réaliser les objectifs.

Il s'agirait là, selon elle, d'une « **courageuse modernité** » !

Votre obsession à sous-traiter certaines activités vous conduit à franchir un nouveau palier !

Vous avez en effet décidé de vous débarrasser de toute l'activité énergie du site !

Prétextant une nouvelle fois qu'il ne s'agit pas du cœur du métier, vous vous attaquez pourtant à un secteur primordial en matière de sécurité et de sûreté en créant un Groupement d'Intérêt Economique (GIE) avec DALKIA.

Tous les salariés du site se sentent concernés par ce projet néfaste.

Les activités complexes de ce secteur (production et distribution électrique, d'air respirable, d'eau ou de vapeur) garantissent la sûreté et la sécurité des biens et des personnes.

Remettre en cause l'organisation actuelle, c'est prendre le risque de mettre en péril l'Etablissement.

En effet, en cas de défaillance du prestataire, des risques de dispersion de matières radioactives à l'extérieur du site sont possibles (condensats, réseaux gravitaires, barrage des moulinets,...).

**Pour FO, le sort des salariés ne peut se résoudre à de telles inepties !**

**Nous demandons à la Direction Générale de reconsidérer sa décision d'externalisation du Secteur Energie de l'Etablissement LA HAGUE.**

**(CGT, CFE/CGC et SPAEN se sont associées à cette déclaration)**

### Sommaire :

- SECTEUR ENERGIE LA HAGUE
- ORDRE DE MAINTIEN EN FONCTION
- BILAN SOCIAL 2009
- RAPPORT EMPLOI 2009
- EGALITE PROFESSIONNELLE 2009
- PAGES CENTRALES :  
ACCORD ENTREPRISE ET  
ACTUALITES DES  
ETABLISSEMENTS

## Etablissement AREVA NC LA HAGUE — Conflit du 21 Mai Déclaration des élus FO concernant les Ordres de Maintien en Fonction (OMF)

**Dans le cadre des conditions et des mesures indispensables à mettre en œuvre afin que ne soient pas remises en cause la sûreté nucléaire des installations, la protection des matières nucléaires ou la sécurité des personnes et des biens, il est de la responsabilité de la Direction d'examiner les situations en fonction d'évènements prévisibles susceptibles d'affecter la continuité de l'exploitation.**

Le Directeur de l'Etablissement doit donc arrêter la liste des personnels à maintenir en fonction à titre individuel, notamment les effectifs de sécurité syndicaux FO, CGT, CFDT, SPAEN et CFE/CGC ont déposé un préavis de grève, d'une durée de 24h, prévu pour la journée du 21 mai 2010 avec pour objet la non remise en cause de la sûreté, sécurité de l'Etablissement et contre l'externalisation du service énergie (production et distribution) de DI/PE.

Au vu des situations constatées, le 21 mai sur l'Etablissement (dépassements d'horaire de travail, effectif de sécurité non maintenu en fonction, etc), les élus FO du CCE dénoncent le manque d'organisation et d'anticipation dont a fait preuve la Direction locale pour assurer le maintien de la sécurité des personnes et des biens.

En effet, elle n'a pas respecté la réglementation et la jurisprudence en la matière.

Tout au contraire, elle prend prétexte des justes réactions des salariés pour prétendre que certains recourent à une pratique abusive du droit de grève et de ses modalités.

**Nous rappelons qu'un salarié peut à tout moment user de son droit de participer ou non à une grève licite, et débrayer pendant toute la durée prévue par le préavis de grève ou une partie seulement du temps prévu.**

De plus, les seuls et rares Ordres de Maintien en Fonction remis par la Direction à quelques salariés l'ont été en premier lieu aux salariés non grévistes présents.

C'est tout à fait illégal puisque cela contrevient à la nécessité d'élaborer préalablement la liste des salariés à maintenir en fonction.

Cela est d'autant plus surprenant, puisqu'un salarié non gréviste, par définition, travaille normalement et n'a donc pas besoin d'être maintenu en fonction pour assurer le maintien de la sécurité.

A ce jour, la Direction de l'Etablissement AREVA NC LA HAGUE a envoyé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de LA MANCHE un état nominatif de près de 30 salariés ayant effectué des dépassements des 10 heures de travail par jour.

Cette situation dégradée est due tout simplement au fait que la Direction de l'Etablissement AREVA NC LA HAGUE a pris la décision de ne pas maintenir en fonction les équipes de relève.

De même, dans certains secteurs, les effectifs de sécurité nécessaires à la surveillance des Installations Nucléaires de Base (tels que les Groupes Locaux d'Intervention) n'étaient plus assurés.

Dans un courrier, daté du 21 mai 2010, adressé au Secrétaire du CHSCT, la Direction de l'Etablissement AREVA NC LA HAGUE reproche au CHSCT de « s'être substitué à la hiérarchie en s'immisçant dans les décisions prises par celle-ci » à propos de la prise en charge d'un salarié n'ayant pu être relevé de ses fonctions pour les raisons évoquées ci-dessus.

Les élus et représentant FO du CCE soutiennent les élus du CHSCT de l'Etablissement AREVA NC LA HAGUE qui, dans le cadre de leur mission, ont agi en toute légitimité en conseillant d'orienter le salarié concerné vers le Service Médical (ce dernier ayant du rester sur l'Etablissement plus de 20 heures d'affilée !).

Contrairement à ce que la Direction affirme, aucun repos de 8 heures de ce salarié n'a été organisé « de façon à ce qu'il puisse dormir dans un lit à un endroit prévu à cet effet ».

**Les élus du FO du CCE demandent à la Direction Générale de faire le nécessaire auprès de la Direction de l'Etablissement AREVA NC LA HAGUE à reprendre avec les Organisations Syndicales le plus rapidement possible les négociations qu'elle avait interrompues sur le maintien de la sécurité des personnes et des biens en cas d'évènements susceptibles d'affecter la continuité de l'exploitation.**

**(CGT, CFE/CGC, SPAEN et CFDT se sont associées à cette déclaration)**

# Comité Central d'Entreprise des 8 et 9 Juin 2010 :

## Non renouvellement de l'Accord Entreprise : Etapas et enjeux !

« Dénoncé par la Direction en Juin 2009, l'Accord Entreprise arrive à échéance en Septembre 2010.

A partir de cette date, nous aurons 1 an pour négocier un nouvel accord.

La Direction veut convoquer les organisations syndicales fin 2010 pour négocier au premier semestre 2011.

La Direction se sert de la loi FILLON de 2003 et de la contre-réforme des retraites en cours pour justifier sa décision.

Tous les chapitres de l'Accord Entreprise « Retraite et la DG3 » sont donc impactés.

Les autres sujets n'étant pas concernés par cette loi, la Direction n'était pas obligée de tout dénoncer.

On peut donc craindre que d'autres sujets seront à négocier : rémunération, congés, mutuelle, protection sociale, indemnité de départ en retraite, etc.

Selon la Direction, « l'évolution législative et politique autour des retraites rend le système DG3 très risqué » !

### Engagements sociaux en matière de préretraite et de la couverture versée sur le fond d'assurance CARDIF :

Les engagements sociaux de AREVA NC (Indemnités de fin de carrière, la DG3, la préretraite Services Continus Travaux Pénibles, l'accord FLS, Complémentaires Santé) vis-à-vis des salariés et retraités, correspondent au décalage entre l'estimation d'un droit et le paiement effectif de celui-ci.

En 1985, COGEMA a souscrit un contrat d'assurance avec CARDIF pour couvrir ses engagements liés aux préretraites.

Pour la première fois depuis 1989, AREVA NC a versé au fonds CARDIF 60 M€ ce qui permet de stabiliser la provision.

L'avantage pour AREVA NC est, d'une part la défiscalisation de 34% des sommes versées et, d'autre part, la non-taxation des produits financiers réalisés par l'assureur.

Par contre, le fond CARDIF, s'il sécurise financièrement le système d'engagements sociaux, ne le sécurise pas juridiquement.

En effet, les droits acquis le sont réellement à partir du moment où les salariés en bénéficient (soit au moment du départ en préretraite et non pendant la période d'acquisition).

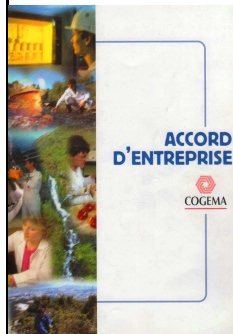
Par conséquent, ces fonds ne sont dédiés qu'aux engagements sociaux (dont la DG3) qui peuvent disparaître.

Dans ce cas, ils seraient réintégrés dans les comptes de l'Entreprise, mais sous quelle forme ?

### Rappel des principaux acquis sociaux contenus dans l'Accord Entreprise

- ☞ Rémunération et avantages financiers divers,
- ☞ Protection sociale et Prévoyance,
- ☞ Durée du travail, congés payés, temps partiel, congés sans solde
- ☞ Dispositions Préretraite Services Continus et Travaux Pénibles (DG3)
- ☞ Départ à la retraite
- ☞ Recrutement, carrière, mobilité, ancienneté
- ☞ Hygiène et sécurité
- ☞ Formation professionnelle
- ☞ Discipline, rupture du contrat de travail
- ☞ Entreprises extérieures et travail temporaire
- ☞ Représentation du personnel et exercice du droit syndical

### Rappel des avenants concernés par le non-renouvellement de l'Accord Entreprise



- ☞ Régime des frais de santé
- ☞ Dispositions ACSS (Assurance Complémentaire Sécurité Sociale)
- ☞ Commission de suivi de l'Accord Entreprise
- ☞ Congé de paternité

## LA HAGUE :



**Les experts comptables sont formels : « l'échéance 2015 approche mais commercialement, rien de concret ! »**

A ce jour, les perspectives d'activité ne concernent que les tonnages EDF (1050 T/an jusqu'en 2016).

Si la plupart des éléments du contrat sont actés, le contrat dit « d'application » lui reste à finaliser.

Mais la « guerre ouverte » qui perdure entre les deux dirigeants d'AREVA et d'EDF et l'absence d'intervention de l'actionnaire, l'Etat, ne sont pas de nature à débloquer la situation !

Excepté le contrat SOGIN (32 T en 2010, 18 en 2014 et 10 en 2015), il n'y a aucun élément nouveau à propos des contrats étrangers (Belgique, Afrique du Sud, Taïwan, Corée du Sud, Allemagne).

« L'ensemble des missions des experts comptables s'est déroulé de façon insatisfaisante.

L'obtention tardive des renseignements nécessaires à l'examen des comptes 2009 n'a pas permis aux experts d'effectuer correctement leur travail».

## MARCOULE :

**Des préoccupations sociales qui risquent de s'amplifier en 2010 et après !**

Par la mise à l'offre des contrats, la crainte est de voir le CEA tenté de découper les chantiers de démantèlement, en terme de maître d'ouvrage, au profit d'Entreprise telles que BOUYGUES, SPIE ou VINCIE.

La baisse du nombre de salariés entraîne régulièrement des réorganisations successives.

De plus, la fonte naturelle dans certains métiers accentue ces restructurations.

Des problèmes sociaux restent à régler et nous pouvons malheureusement penser que le site de MARCOULE est

aujourd'hui dans une gestion « de plan social » étalé sur plusieurs années !



## PIERRELATTE :

**Cessation d'activités et fermetures programmées d'ateliers !**

L'arrêt de TU2 (chimie de l'Uranium), la fin du programme ARDEMU (arrêt démantèlement usine) et le transfert d'activités vers SOCATRI posent la question en matière d'emploi pour les 800 salariés du site.

De même, l'éventuel arrêt anticipé d'EURODIF aura des conséquences sur certains ateliers.

En fonction d'éléments demandés par les experts mais non fournis par la Direction, de nombreuses questions restent malheureusement en suspend.

## MIRAMAS :

**Poursuite du PSE :**

Au 31/12/09, 28 reclassements ont été effectués en interne au Groupe.

Il reste des solutions à trouver pour 3 salariés.

Pour les salariés concernés par la cessation d'activité (15 personnes prévues et 14 retenues), il reste 7 cas de salariés à régler.

## CADARACHE :

La Direction a toujours pour objectif 0 CDI à fin 2010 malgré un retard possible dans le planning de démantèlement.

## BESSINNES :

Seul site où nous constatons une croissance des effectifs liée à la progression des activités Mines.

## Avis des élus FO concernant le Bilan Social 2009

« **Soumis chaque année au vote du CE, le Bilan Social est un document établi par la Direction.**

**Il contient notamment des informations sur l'emploi, les rémunérations et les conditions de travail. »**

Les élus FO ne peuvent que constater la poursuite de la baisse des effectifs, notamment opérationnels, ainsi que le faible niveau d'embauche de jeunes (l'âge moyen sur les Etablissements est d'ailleurs en progression constante).

De plus, pour les années à venir, un grand nombre de départs en préretraite et retraite sont prévus sur l'ensemble des Etablissements.

Pour FO, il est impératif dès aujourd'hui de permettre à ces futurs préretraités et retraités de transmettre leurs compétences.

Pour cela, il faut anticiper l'embauche des jeunes en CDI et avoir le recouvrement nécessaire permettant ce transfert de savoir-faire, notamment les métiers nécessitant des formations longues.

En effet, dans de nombreux cas, les efforts de l'entreprise en matière de formation des jeunes (contrats en alternance, professionnalisation, etc) ne se concrétisent malheureusement pas par des embauches en CDI AREVA NC.

Au contraire, il leur ait demandé de postuler soit dans les entreprises sous-traitantes, soit de contacter le pôle emploi.

Il en est de même pour les CDD formés par compagnonnage sur plusieurs années dans les installations.

Sur les rémunérations, FO constate une fois encore l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes notamment dans la catégorie des ingénieurs et cadres.

Concernant le dialogue social, les négociations à l'initiative de l'employeur ne suffisent pas, la Direction devant répondre aussi favorablement aux revendications légitimes des salariés (emploi, salaire, condition de travail, etc).

**Les élus FO donnent un avis défavorable sur ce bilan social 2009.**

*(CGT et CFDT défavorables)*

*(CFE/CGC favorable) (SPAEN s'abstient)*

## Avis des élus FO concernant le Rapport d'évolution de l'Emploi 2009

**Les élus Force Ouvrière déplorent la baisse constante des effectifs AREVA NC .**

Malgré les embauches faites dans la BU Mines, la majorité des autres BU voient leurs effectifs diminuer. L'augmentation des effectifs ingénieurs et cadres (+5% depuis 2007) se confirme et reflète l'intention d'AREVA NC d'externaliser certaines activités.

Les élus Force Ouvrière regrettent la baisse continue des effectifs mensuels (-3% de techniciens depuis 2007) et le manque d'anticipation de la Direction sur les recrutements de l'effectif opérationnel. Cela permettrait pourtant la bonne transmission des compétences et favoriserait la connaissance concernant l'historique des installations.

Nous constatons l'évolution croissante de l'embauche des femmes mais des efforts restent encore à faire.

L'insertion des jeunes par la formation est une bonne chose cependant il serait nécessaire de faire le maximum afin que ces jeunes bénéficient à terme d'une embauche pérenne.

La pyramide des âges centrée autour de 50 ans et le manque de recrutement de l'effectif opérationnel nous inquiètent fortement.

En effet, cette stratégie confirme malheureusement la volonté d'AREVA NC de continuer de filialiser et sous-traiter un maximum de tâches opérationnelles sur les sites industriels (ex : Marcoule, La Hague, Pierrelatte).

**Les élus FO donnent un avis défavorable sur le rapport Emploi 2009.**

*(CGT, SPAEN et CFDT défavorables)*

*(CFE/CGC s'abstient)*

L'examen du rapport annuel nous montre un recours à des contrats à durée déterminée sous divers formes en forte augmentation, pour tous les nouveaux salariés(ées).

Il nous indique aussi une augmentation en pourcentage du personnel féminin, à relativiser avec la baisse des effectifs (100 salariés(ées) en moins chaque année depuis 10 ans).

Aucune anticipation des embauches à ce jour, malgré les perspectives d'activités annoncées et une population vieillissante.

Les mesures de «rattrapage aléatoire» qui, à l'origine, devaient compenser des inégalités révélées pour différentes raisons au cours d'une carrière, sont pour 2009 encore une fois détournées.

Ces mesures sont utilisées, afin de remettre à niveau des salariées qui, lors de l'embauche ou d'une mutation Groupe, se sont vues proposer des salaires trop bas.

Comme chaque année, nous attendons que la Direction mette en place une politique égalité professionnelle cohérente.

Nous constatons toujours des blocages parmi la population féminine pour le passage aux catégories supérieures, ainsi que pour l'accès à des postes à responsabilités.

Néanmoins, il est indéniable que certaines actions prévues vont dans le bon sens.

Pour exemple : celles entreprises pour sensibiliser sur le thème de l'égalité, informer et faire connaître les métiers de l'industrie nucléaire qui sont peu ou pas féminisés, vulgariser et valoriser auprès de l'éducation nationale les métiers et les débouchés et permettre aux jeunes de s'intégrer au sein des Etablissements d'AREVA NC.

Reste sur ce dernier sujet, le problème de l'âge d'accès minimum (18 ans) sur certains sites nucléaires AREVA NC.

Pour l'aspect parentalité, la mise en place des chèques « CESU » pour la garde d'enfant, en cas de formation ou de grand déplacement, semble être des plus difficiles à mettre en place, en terme de prévision, recensement et dédommagement.

Certes, les élus FO observent des améliorations, malheureusement des sujets reviennent sans cesse chaque année, sans qu'ils soient pris en compte par la Direction.

Pour ces raisons les élus FO prennent acte sur le rapport d'égalité professionnelle 2009 AREVA NC.

**Pour ces raisons, les élus FO prennent acte sur le rapport d'Egalité Professionnelle 2009.**

**(CGT défavorable) (CFDT prend acte)**

**(CFE/CGC, SPAEN favorables)**

---

**PROCHAINE REUNION ORDINAIRE DU CCE :**

**7 Décembre 2010**

Pour tout renseignement complémentaire, contactez-nous :

**FO AREVA NC LA HAGUE 2 68 61**

Site Internet : [www.fo-areva-lahague.org](http://www.fo-areva-lahague.org)

e mail : [eluscefo@wanadoo.fr](mailto:eluscefo@wanadoo.fr)