



# Comité Central d'Entreprise Du 7 Décembre 2010 :

## Consultation du CCE sur les projets de dénonciation d'Accords d'Entreprise

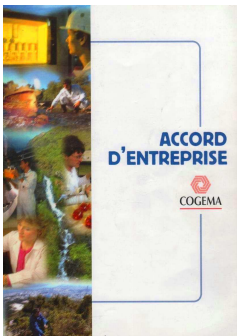
Par courrier du 17/06/09, adressé aux Délégués Syndicaux Centraux, la Direction a annoncé le non-renouvellement de l'Accord Entreprise d'AREVA NC SA du 16/09/00.

Il était précisé « qu'il n'était pas dans votre intention de revenir sur tous les avantages figurant dans l'Accord Entreprise ».

Depuis, la Direction a dénoncé la quasi-totalité des accords garantissant les acquis sociaux des salariés.

- ☞ Accord relatif à la préretraite Services Continus et Travaux Pénibles (DG3),
- ☞ Accord relatif à la mise en place des CHSCT,
- ☞ Accord sur le travail à temps partiel, accord relatif à l'exercice du droit syndical,
- ☞ Accord relatif à l'exercice des fonctions des Délégués Syndicaux Centraux,
- ☞ Accord relatif aux conditions d'accès aux technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel,

viennent s'ajouter à la remise en cause des chapitres de l'Accord Entreprise, cités ci-dessous, et menacés par votre décision.



Rémunération et avantages financiers,  
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,  
Entreprises extérieures,  
Représentation du personnel,  
Régime de frais de santé,  
Disposition Assurance Complémentaire Sécurité Sociale (ACSS),  
Etc,

S'agissant de la négociation, entre la Direction et les Organisations Syndicales, vous entendez fixer les objectifs, le calendrier et la méthode laissant aux interlocuteurs sociaux les modalités et les outils.

Ce n'est pas, loin s'en faut, notre point de vue.

Autant la Direction est responsable pour son champ de compétence, autant les Organisations Syndicales sont responsables pour le leur.

Cela s'appelle tout simplement la liberté de négociation.

Les Représentants Force Ouvrière considèrent que la consultation du CCE sur la dénonciation de l'ensemble, ou presque, des accords collectifs, garantissant les acquis sociaux des salariés, ne peut en aucun cas retenir leur approbation.

En effet, pour FO, cette décision (tristement historique) de la part de la Direction Générale constitue un frein supplémentaire à la politique de « dialogue social » prônée par la Direction.

### Sommaire :

- ACCORD ENTREPRISE
- MANDATS DES EXPERTS COMPTABLES
- REDUCTION DES COÛTS - PLAN CAP 2012

PROCHAINE REUNION  
ORDINAIRE JUIN 2011

**Donnez-vous une force supplémentaire, soutenez FO !**

## Mandats des experts comptables du CCE : Coups de théâtre !

**Alors qu'à l'unanimité, les élus du CCE ont dénoncé les difficultés récurrentes que rencontrent les experts comptables dans l'exercice de leurs missions, les élus CFDT, CGC et SPAEN ont, une nouvelle fois, fait le jeu de la Direction en « torpillant » un des experts qu'ils avaient préalablement défendu !**

L'expert comptable, chargé de présenter la situation des comptes prévisionnels, a interpellé les élus du Comité sur la difficulté qu'il a eue à disposer de certains documents, notamment le fichier du personnel, afin de réaliser au mieux son rapport.

De même, l'arrivée tardive de renseignements et d'informations économiques et financières, n'a pas permis de les exploiter de façon satisfaisante.

En réunion préparatoire, tous les élus ont donc déploré cet état de fait.

En revanche, en réunion plénière, devant la Direction, seuls les élus FO et CGT sont intervenus sur le sujet.

Mais, deuxième coup de théâtre, la Direction a demandé de modifier l'ordre du jour pour redésigner les experts du CCE !

Quelle « surprise » de voir alors les élus CFDT, CGC et SPAEN voter pour un autre cabinet d'expertise comptable, pour l'exercice 2011 !

Les élus FO sont inquiets de ses prises de décisions, d'autant plus qu'elles s'inscrivent dans un contexte où la Direction a engagé un nouveau plan d'amélioration des performances (CAP 2012) - c'est-à-dire de réduction des coûts! (lire page 3) - sur lequel l'expert « débarqué » commençait à travailler.

Au fait, le cabinet choisi par les élus CFDT, CGC et SPAEN travaille déjà pour AREVA !

## Plan d'amélioration de la performance - CAP 2012 : Qui va en supporter les charges ?

*Comme dans beaucoup d'entreprises (GDF SUEZ, EDF, France TELECOM (!)), AREVA a décidé de mettre en place « un plan d'amélioration de la performance à moyen terme ».*

*Ce plan vise à améliorer les résultats en mettant sous tension les organisations par un programme de réduction des coûts draconien.*

*Il intervient également au moment où l'ouverture du capital est de nouveau d'actualité !*

*Alors que l'activité augmenterait de 40% (notamment grâce au contrat chinois), l'objectif CAP 2012 est de réduire de 30% les frais commerciaux mais aussi de structure.*

Si 81 M€ d'économie sur les frais généraux (frais de déplacement, véhicules de fonction, téléphones, etc) sont prévus dans ce plan, il inclut aussi le gel des embauches déjà commencé sur certains Etablissements !

Des projets rapides d'économie - également de 81 M€ - concernent la gestion administrative, le parc immobilier ... mais aussi « les ressources humaines ».

Une troisième partie - réduction de 108 M€ - touchera l'organisation du groupe et les processus actuels, à savoir le quotidien des salariés.

**Si la Direction rappelle qu'il n'y aura pas de licenciements, l'impact sur l'emploi et sur les conditions de travail des salariés est réel.**

Gel des embauches, mobilités fonctionnelles et, peut-être géographiques, toucheront de près les salariés dans leur travail et les tâches à effectuer.

Indépendamment des inquiétudes que nous avons sur ce projet, les élus FO s'interrogent sur sa mise en œuvre et ses conséquences ultérieures.

Nous sommes surpris de n'avoir qu'une simple information fin 2010 sur un plan démarré en 2009 et devant se terminer en 2012 !

Les modifications de l'organisation, les conséquences économiques et juridiques et les mobilités justifient pleinement un processus d'information-consultation des Instances Représentatives du Personnel (CCE, CE ou CHSCT).

L'intérêt des salariés va de soi avec le respect des prérogatives légales en la matière.