



Comité Central d'Entreprise des 8 et 9 Juin 2011

Impact de l'accident de FUKUSHIMA sur les activités d'AREVA NC SA

Selon le rapport des experts comptables du CCE, il y aura forcément un impact négatif sur les nouvelles constructions de centrales (plusieurs projets retardés ou annulés - Italie, Etats-Unis,..) mais cet accident pourrait être aussi « un accélérateur » pour le secteur aval.

Concernant le traitement à LA HAGUE, l'accident conduira les électriciens (principalement et évidemment au JAPON) à vider leurs piscines d'entreposage de combustibles saturés. Pour FUKUSHIMA, cela représente 1000 Tonnes à reprendre.

AREVA travaille à une aide au traitement des eaux contaminés de FUKUSHIMA, mais veut également accélérer et développer son positionnement sur le marché mondial du démantèlement de centrales.

Le site JAPONAIS va être un énorme chantier d'assainissement et de démantèlement mais l'Allemagne est un autre marché important avec l'arrêt annoncé des réacteurs.

Pour FO, l'accident de FUKUSHIMA, provoqué par une catastrophe naturelle d'une ampleur exceptionnelle, entraîne à juste titre à un réexamen de la sûreté et de la sécurité des installations nucléaires françaises sur le plan technique.

Mais nous craignons qu'AREVA oublie les travailleurs qui sont les premiers exposés aux risques de l'industrie nucléaire.

Ce sont pourtant eux qui sont les garants essentiels de la sûreté et de la sécurité de nos installations et de leur fonctionnement, y compris en mode dégradé ou accidentel.

FO rappelle que le nucléaire est inévitable, à court et moyen terme, non seulement en France mais dans tous les pays du monde, pour répondre notamment à l'explosion de la demande dans des pays qui en ont cruellement besoin.

Sommaire :

- IMPACT FUKUSHIMA
- UNITE CME PIERRELATTE
- FILIALISATION DES MINES
- ACCORD INTERESSEMENT CENTRAL
- BILAN SOCIAL 2010
- RAPPORT EMPLOI 2010
- EGALITE PROFESSIONNELLE 2010

Déclaration des élus concernant l'unité de la Chimie des Matières Enrichies de PIERRELATTE

La Direction d'AREVA NC PIERRELATTE vient d'annoncer à ses salariés l'arrêt de l'installation de la Chimie des Matières Enrichies (CME).

Cette unité, propriété du CEA et exploitée par AREVA NC depuis de très nombreuses années à des fins militaires, a, lors de son activité, produit et stocké pour le compte du CEA des rebuts de fabrication.

Le CEA a décidé pour des raisons économiques de ne plus retraiter ces matières avant la fermeture de cet atelier. La solution retenue est le rapatriement pour entreposage en l'état sur un site du CEA/DAM (Direction des Applications Militaires).

Pour les organisations syndicales, compte tenu du contexte actuel et des interrogations sur la filière nucléaire, il semble beaucoup plus judicieux de retraiter au plus vite ces matières avant de les stocker.

Cette solution aurait le double avantage d'éviter des problèmes liés à de très nombreux transports radioactifs et permettrait la réutilisation d'une matière énergétique hautement valorisable.

De plus, à notre connaissance, si cette installation ferme, aucune autre unité ne sera en mesure de retraiter ces matières ... à moins qu'un projet de construction soit à l'étude et à quel coût ?

Enfin, les conséquences sociales se traduisent par la suppression de 20 à 25 postes sur 58 actuels avant le 31 Décembre 2011.

Les représentants du personnel demandent, avant d'envisager la fermeture des installations, que ces matières soient traitées sur PIERRELATTE comme initialement prévu avec son personnel compétent et ayant le savoir faire.

La Direction a affirmé « qu'il s'agissait d'une décision unilatérale du CEA » et a précisé « que le Groupe AREVA retrouvera une activité pour l'ensemble des personnes concernées ».

PROJET DE FILIALISATION DES ACTIVITES MINIERES SITES DE BESSINES ET DU SIEGE (en partie)

L'Etat, par l'intermédiaire du Conseil de Politique Nucléaire (CPN), a demandé la filialisation des activités minières du groupe AREVA « afin de mettre en œuvre l'ambition de la France dans le domaine de la recherche et de l'exploitation d'uranium, et en réaffirmant que cette activité minière constitue un actif majeur pour AREVA », cette filialisation étant « un préalable à l'examen et à la mise en œuvre de scénarios stratégiques et financiers permettant d'en assurer le développement ».

Les activités minières d'AREVA sont actuellement exercées soit directement par AREVA NC SA, soit indirectement par des filiales d'AREVA NC SA.

Le projet de filialisation consisterait à rattacher les activités minières à une société directement détenue par AREVA SA. (« la Filiale Minière d'AREVA ») qui apporterait à la Filiale Minière d'AREVA l'ensemble des activités minières du Groupe.

En contrepartie de cet apport, AREVA NC SA recevrait des actions de la Filiale Minière d'AREVA émises dans le cadre d'une augmentation de capital et distribuerait immédiatement la totalité des actions de la Filiale Minière d'AREVA à son propre actionnaire (AREVA SA).

D'autre part, le CPN a demandé à AREVA et EDF de conclure un accord d'approvisionnement de long terme en uranium.

Dans ce cadre, EDF veut entrer dans le capital de cette filière minière.

A noter que les mines d'uranium constituent un actif stratégique majeur pour AREVA.

Pour FO, le projet ne présente un intérêt, ni pour les salariés des mines, ni pour aucun des salariés d'AREVA NC SA qui voient une activité fortement génératrice de « CASH » remonter au niveau AREVA.

La question que pose FO est de savoir qu'elle sera la filialisation suivante :

A qui le tour après les mines ?

L'entrée au capital d'actionnaires privés? via ce genre de manipulations organisationnelles? ne correspond-elle pas tout simplement à terme à la privatisation de certaines activités d'AREVA ?

La Direction affirme « qu'il n'y aura aucun changement en matière d'organisation, de gouvernance et en ce qui concerne les supports ou les divers processus... ».

Alors, à quoi sert cette réorganisation ou ce montage juridique ?

Quel en est son intérêt réel ?

Pour FO, nous craignons une perte sèche d'environ 450 à 500 Salariés à AREVA NC, sans compter les expatriés, et un démantèlement d'AREVA NC à terme.

ACCORD INTERESSEMENT CENTRAL 2011 - 2012 - 2013

Les élus FO regrettent que la Direction refuse de dé plafonner le total de la masse salariale globale Intéressement / Participation au-delà de 12 % comme pourtant la loi le permet,

Les élus FO regrettent de même que la Direction ait refusé d'augmenter le montant de l'abondement de 800 à 1000 € brut,

Les élus FO regrettent que la Direction maintienne dans son projet d'accord des critères liés aux réductions des coûts, notamment sur les charges externes et les entreprises sous-traitantes, dégradant ainsi les conditions de travail des salariés concernés,

Les élus FO déplorent que la Direction maintienne également dans certains accords locaux des critères liés aux déclarations des accidents du travail et notent qu'il en est de même concernant le nombre de déclarations aux autorités des incidents de sûreté,

Face aux risques que représentent de telles modalités dans un accord Intéressement,

Les élus FO au CCE donnent un avis défavorable sur le projet d'Accord d'Intéressement Central 2011 – 2012 - 2013. (Favorable : CFDT, CGT, SPAEN, CGC Favorable)

Avis des élus FO concernant le Bilan Social 2010

« **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.

De plus, afin de garantir le maintien des compétences et de l'expérience, il est important d'avoir un regard attentif sur le recrutement de salariés entre 28 et 40 ans.

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 et notamment les négociations en cours de l'Accord Entreprise, la Direction doit répondre favorablement aux revendications légitimes des salariés (emploi, salaire, condition de travail, etc) et garantir leurs acquis sociaux.

Les élus FO donnent un avis défavorable sur ce bilan social 2010.

(CGT, CFDT et SPAEN défavorables) (CFE/CGC favorable)

Avis des élus FO concernant le Rapport d'évolution de l'Emploi 2010

Les élus Force Ouvrière déplorent la baisse constante des effectifs AREVA NC SA, même si celle-ci est faible d'une année à l'autre, le phénomène perdure et les emplois disparaissent.

L'effectif mensuel continue de diminuer alors que l'effectif I/C lui augmente encore.

La population vieillissante devrait inciter la Direction à anticiper les embauches pour permettre une bonne transmission des compétences et des connaissances des installations.

Dans ce domaine des intentions sont affichées mais les évolutions ne sont pas visibles.

L'embauche des femmes stagne du fait du non recrutement dans les fonctions support et de la difficulté de recruter sur les métiers de la production.

La Direction devra être vigilante sur ce sujet pour que le pourcentage de femme dans la population d'AREVA NC SA progresse encore.

L'insertion des jeunes est en progression mais, selon les élus Force Ouvrière, il faudrait également que le taux d'embauche post formation de ces alternants soit plus ambitieux.

Les élus FO donnent un avis défavorable sur le rapport Emploi 2010.

(CGT, SPAEN et CFDT défavorables)

(CFE/CGC s'abstient)

Avis des élus FO concernant le Rapport Egalité Professionnelle 2010

Une politique de diversité constitue un engagement primordial dans une entreprise.

Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes sur l'année 2010, remis aux élus Force Ouvrière, nous indique que l'effectif est encore cette année en baisse chez AREVA NC SA, que ce soit dans la population masculine et féminine, malgré une augmentation de l'embauche chez les femmes.

Il est évident que nombre de métiers doivent s'ouvrir aux femmes, et inversement, des métiers dits « féminins » ne sont pas assez ouverts aux hommes.

Malheureusement, il n'y a pas de grande avancée visible sur le sujet.

Force Ouvrière n'est pas favorable, au nom d'une question d'égalité **d'imposer** le travail de nuit aux femmes, comme aux hommes.

Vu la pyramide des âges par différentes catégories professionnelles, il est important d'avoir un regard attentif sur le recrutement de salariés entre 28 et 40 ans, ce qui évitera pour les différents sites une rupture de connaissances et d'expériences dans les métiers liés au fonctionnement de nos établissements nucléaires.

Quid des embauches H/F effectuées dans le cadre de la politique « seniors » au sein d'AREVA NC SA ?

De plus, AREVA NC SA considère les « seniors » à partir de 50 ans au lieu de 45 ans.

Pour Force Ouvrière, la promotion des métiers technologiques et industriels auprès des jeunes est nécessaire.

Mais il faut être très vigilant sur les actions à mener auprès du système éducatif.

Il n'est pas concevable **qu'une entreprise interfère** dans le fonctionnement et/ou la gestion des collèges, lycées ou universités.

La journée mixité du 9 juin 2011 s'oriente vers une information sur les choix de l'alternance dans les métiers technologiques et industriels, pour Force Ouvrière, ceci est un pas positif pour les jeunes Femmes et jeunes Hommes qui s'orientent dans une filière professionnelle.

Mais ce n'est pas tout, il faut que cette formation en alternance et l'investissement des jeunes et des tuteurs, débouchent sur un plus grand nombre de CDI.

Il faut également éviter la discrimination envers les enfants de salariés AREVA NC SA, au moment des demandes de contrat d'alternance, et de l'embauche au sein d'AREVA NC SA.

Selon Force Ouvrière la compétence doit être le seul critère éligible.

Force Ouvrière reste vigilant sur les parties négociations salariales, rémunération, augmentation individuelles, ainsi que sur les mesures éventuelles d'équité salariale, nous remarquons en effet que l'écart augmente entre les mini et maxi suivant les catégories professionnelles, suivant l'âge ou l'ancienneté (mini de 917 € à 10512 € d'écart).

Pour ces raisons, les élus FO prennent acte sur le rapport d'Egalité Professionnelle 2010.

(CGT et CFDT défavorables) (CFE/CGC, SPAEN favorables)

CALENDRIER :

1er ou 19 Juillet 2011 - Réunion Extraordinaire - Filialisation du Secteur Mines

26 Septembre 2011 - Réunion Extraordinaire - Ouverture du capital et Prévoyance

13 Décembre 2011 - Réunion Ordinaire

Pour tout renseignement complémentaire, contactez-nous :

FO AREVA NC LA HAGUE 2 68 61

Site Internet : www.fo-areva-lahague.org