



Comité Central d'Entreprise des 26 et 27 Juin 2012

Situation au JAPON

Depuis le 6 Mai 2012, la totalité des réacteurs japonais ont été mis à l'arrêt suite à la catastrophe de Fukushima.

Les autorités japonaises ont également décidé de revoir leur politique énergétique. Dans le même temps, les Autorités de Sûreté du Nucléaire du Ministère de l'Economie et de l'Industrie ont été transférées vers le Ministère de l'Environnement.

Le 16 Juin 2012, deux réacteurs ont redémarré.

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.

Avenir du nucléaire en FRANCE

Un nouveau débat énergétique devrait débuté en 2013, une décision devant être prise avant la fin de cette même année.

Ce débat aura des conséquences importantes sur la filière nucléaire puisqu'il portera sur le choix du tout recyclage, d'un « mix » recyclage et stockage ou de l'abandon du recyclage.

Plusieurs partis politiques - comme certaines organisations syndicales - se sont d'ores et déjà déclarés favorablement pour une baisse de la production nucléaire de 75% à 50%.

Pour FO, l'accès à l'énergie est un droit pour tous les citoyens.

Dans le cadre de l'indépendance énergétique de la France, **FO a toujours défendu la recherche et le développement de l'énergie nucléaire.**

La politique de production d'énergie doit avant tout répondre aux exigences d'efficacité et de sécurité et doit rester sous le contrôle de l'Etat.

Contrairement à ce que certains avancent, les énergies dites renouvelables ne peuvent pas compenser les emplois qui seraient remis en cause.

De plus, une sortie partielle ou totale du nucléaire impacterait inéluctablement les tarifs d'électricité.

Réorganisation du Groupe AREVA

Un projet de regroupement des salariés qui travaillent sur les sites parisiens et pour l'ensemble des entités et des unités du groupe est envisagé par la Direction.

FO redoute les impacts sur les effectifs, l'emploi et les conséquences sur l'organisation des services concernés (Finances, Ressources Humaines, Communication, Juridique, etc).

Près de 270 salariés d'AREVA NC seront transférées vers AREVA FG.

D'une façon générale, FO s'inquiète de la multitude de réorganisations ou de restructurations en cours au sein du Groupe.

Réorganisation AREVA NP, AREVA Finances Gestion, échéance 2015 pour MARCOULE, avenir de SOCATRI et de COMURHEX sur le site du Tricastin sont autant de « signes » alarmants pour lesquels la Direction n'a pas donné d'informations précises.

D'autre part, les modalités de transfert des salariés entre entités différentes posent la question essentielle du maintien des statuts (Conventions Collectives, Accords d'Entreprise, etc).

Sommaire :

- SITUATION AU JAPON
POST FUKUSHIMA
- AVENIR DU NUCLÉAIRE
- RÉORGANISATION DU
GROUPE
- RÉORGANISATION SANTÉ
AU TRAVAIL
- SERVICES INFORMATIQUE
- BILAN SOCIAL 2011
- RAPPORT EMPLOI 2011
- EGALITE PROFESSIONNELLE
2011
- CALENDRIER REUNION

AREVA affirme « s'inscrire clairement dans la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail ».

A l'occasion de la publication des décrets du 30 janvier 2012 relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail, FO réaffirme que la réforme aujourd'hui entrée en vigueur met en péril l'avenir de la prévention des risques professionnels dans son ensemble.

En cette période d'explosion du mal être au travail, d'allongement de la vie professionnelle, de multiplication des pathologies «à effets différés» et dans un contexte de crise économique, il est aberrant de mettre toujours plus d'obstacles entre le salarié et son médecin du travail.

FO dénonce :

⇒ une réforme qui ne répond aucunement à la question initialement posée :

Comment résout-on le problème de la pénurie des médecins du travail ?

⇒ la possibilité, pour la majorité des entreprises, de déroger à la périodicité des visites médicales de 24 mois,

⇒ une multiplication d'acteurs au sein des services de santé au travail, dont la protection et l'indépendance vis-à-vis des employeurs ne sont prévues par aucun texte.

De plus, remplacer les médecins du travail peu nombreux (ou pour ne pas avoir à recruter) par des infirmiers, eux-mêmes en nombre insuffisant, ne permettra pas la mise en place d'une politique dynamique de lutte contre les risques professionnels.

Dès lors, comment contraindre une entreprise à modifier une organisation du travail pathogène et génératrice de risques?

FO s'inquiète également de l'allongement des durées d'absence déclenchant automatiquement une visite de reprise : la durée d'absence nécessaire passant de 8 jours à 30 jours en cas d'accident du travail, et de 21 jours à 30 jours en cas de maladie.

L'objectif de cette mesure n'est pas à démontrer : espacer, différer, supprimer les visites médicales pour donner l'illusion d'un système « fluide »... en fait inefficace et dangereux.

Il s'agit donc pour les salariés d'une réforme nocive qui, non seulement ne règle pas les dysfonctionnements jusqu'ici constatés mais en ajoute d'autres.

Avec toujours ce même constat : les salariés les plus exposés aux risques, évoluant dans des environnements professionnels agressifs et souvent sujets à des conditions de travail dégradées continueront de payer, au prix fort et en moindre espérance de vie, des réformes «low cost» et pensées à bas coûts.

La prochaine réunion de négociation au niveau Groupe AREVA est prévue le 11 Juillet prochain.

Réorganisation des Services Informatique

La Direction veut rattacher les différents sites à une des trois régions définies (Nord Ouest, Sud Est et Centre).

Une « coordination régionale » sera mise en place sans conséquence, selon la Direction, sur les contrat de travail des salariés, sans mobilité géographique imposée.

Son objectif principal reste néanmoins une réduction des coûts des services SI.

La Direction affirme qu'aucun changement impactera les salariés mais compte bien les « embarquer » dans ce projet !

FO restera vigilant sur l'évolution de ce dossier, notamment sur le risque d'externalisation de ces activités et des conséquences pour les salariés.

Au niveau du Siège, 24 salariés AREVA NC sont d'ores et déjà « sollicités » pour partir vers AREVA FG.

Avis des élus FO concernant le Bilan Social 2011

« **Soumis chaque année au vote du CCE, 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.

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

Il est donc 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.

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

Concernant la formation professionnelle continue, les élus FO déplorent une baisse constante de la masse salariale consacrée à cet effet.

Le nombre d'heures de stage est d'ailleurs quasiment divisé par 2 depuis 2009.

Concernant le dialogue social, les élus FO dénoncent et condamnent la volonté de la Direction de réduire les prérogatives des CHSCT de l'ensemble des Etablissements.

Les élus FO donnent un avis défavorable sur ce bilan social 2011.

(CGT, CFDT et SPAEN défavorables) (CGC abstention)

Avis des élus FO concernant le Rapport d'évolution de l'Emploi 2011

Les élus FORCE OUVRIERE constatent une baisse significative des effectifs AREVA NC SA, essentiellement due à la filialisation des activités minières.

La variation des effectifs hors Mines est peu sensible mais toujours en diminution, ce que les élus FORCE OUVRIERE déplorent.

La tendance de l'année passée sur l'embauche des femmes dans l'entreprise se confirme.

Nous constatons pour la première fois, une baisse, certes légère, mais baisse malgré tout, de la proportion des femmes chez AREVA NC SA qui serait dû au gel des recrutements dans les fonctions « support ».

Le bilan de l'insertion des jeunes par la formation est au-dessus des objectifs, soit 4,4% de l'effectif permanent.

Les élus FO insistent pour que le maximum de ces contrats de Professionnalisation et d'Apprentissage soient, à terme, transformés en Contrats à Durée Indéterminée.

Les élus FO notent que le nombre de départs en retraite et préretraite est stable.

Malgré les nombreux rappels que nous avons formulés auprès de la Direction sur la nécessité d'anticiper les recrutements afin de faciliter la bonne transmission des savoir-faire, des compétences et de la connaissance de l'historique des installations, nous déplorons que rien de concret n'ait été fait sur le sujet.

Les élus FO donnent un avis défavorable sur le rapport Emploi 2011.

(CGT, SPAEN et CFDT défavorables)

(CGC s'abstient)

Avis des élus FO concernant le Rapport Egalité Professionnelle 2011

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

Les représentants FO seront attentifs pendant les futures négociations, et participeront activement à l'amélioration des nouveaux Accords « Groupe » et locaux.

Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes sur l'année 2011, remis au dernier moment aux élus, nous indique que l'effectif est en baisse au sein AREVA NC SA, que ce soit dans la population masculine ou féminine, première baisse d'effectif chez les femmes depuis 2007.

La baisse des effectifs est importante dans le secteur « fonction support ».

Les élus FO sont inquiets de l'avenir de ces secteurs et services sur les différents Etablissements.

Le « pourcentage » de femmes est malgré tout en hausse...

Ce n'est pas dû à l'embauche de personnel féminin chez AREVA NC, mais à la réduction des effectifs masculins !

Il est évident que des 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.

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

Il faut développer et faciliter l'accès à la formation en alternance, pour les jeunes de moins de 18 ans sur l'ensemble des sites nucléaires d'AREVA NC.

Des semaines de découverte de nos métiers doivent être mises en place également, pour les jeunes scolarisés en 3ème.

Il y a possibilité de les accueillir sur les plateformes de formation extérieures aux Etablissements.

Il faut, malgré tout, 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.

Au vu de la pyramide des âges des différentes catégories professionnelles, ils nous semblent important d'avoir un regard attentif sur le recrutement de salariés entre 20 et 40 ans.

Ces embauches éviteront une rupture de connaissances et d'expériences dans les métiers liés au fonctionnement de nos Etablissements nucléaires.

Malgré le souhait d'embauche de personnel féminin dans les métiers techniques, nous observons 20 fins de CDD dans ces métiers en 2011. Pour les élus FO, c'est illogique.

La durée moyenne entre deux promotions est d'environ 6,5 années, pour la population cadre, agent de maîtrise, administrative, il serait juste d'avoir une égalité de traitement dans les métiers techniques, ou la fréquence entre deux promotions va de 7,52 à 11 ans, 11 ans en moyenne pour les femmes..... Pour les ouvriers la moyenne est punitive : 14 ans !

Quant au nombre de femmes dans les 10 plus basses rémunérations, elles sont au nombre de 4, et 0 femme dans les 10 plus hautes rémunérations... Sans commentaires !

Pour ces raisons, les élus FO donnent un avis défavorable sur le rapport d'Egalité Professionnelle 2011.

(CGT et CFDT défavorables) (CGC abstention, SPAEN favorable)

CALENDRIER :

18 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