



ACCORD FINS DE CARRIERE :

FO NE SIGNE PAS !

Après consultation de ses adhérents sur l'ensemble des Etablissements AREVA NC, le syndicat FO AREVA NC ne signera pas l'accord de Cessation Anticipée d'Activité (Accord Fins de carrière).

Le résultat de leur vote (52% contre – 48% pour) exprime également toute la difficulté à bien appréhender tous les sujets et toutes les situations particulières prévus dans l'accord.

Quelles sont les raisons principales de la non signature ?

- Nouveau dispositif, partiellement à la charge des salariés (épargne de jours de congés) exposés aux pénibilités impliquant une augmentation annuelle de cette exposition, disposition contraire à l'esprit de toutes les lois en matière de protection de la santé des salariés et d'amélioration de leurs conditions de travail,
- Modification du rythme d'acquisition de la durée d'anticipation de cessation d'activité (de 1 an tous les 4 ou 5 ans actuellement à environ 6 mois tous les 5 ans selon les cas) conduira également et inévitablement à exposer les plus longtemps les salariés à certains travaux pénibles,
- Absence de barème pour les conditions d'ouverture des droits du nouveau dispositif,
- Remise en cause par la Direction des conditions d'ouverture des droits au système de retraite anticipée pour les travaux pénibles,
- Refus de la Direction de maintenir l'âge de départ à la retraite à taux plein à 60 ans, même s'il s'agit d'une des conséquences des différentes contre réformes des retraites,

D'autre part, FO réfute la remise en cause du calcul du montant de la préretraite et tout particulièrement le principe du calcul sur la meilleure des 5 dernières années.

L'Accord d'Entreprise actuel permet à un salarié posté de partir en préretraite à 55 ans mais aussi de « sortir » des postes, sans imputer le montant de sa préretraite, par l'intermédiaire des accords « biseaux ».

Dans le nouveau dispositif, non seulement les salariés devront travailler plus longtemps (de 2 à 7 ans), mais en plus, ils devront effectuer les postes jusqu'à un an avant leur départ sous peine d'impacter le montant de leur préretraite. Là encore, le principe de réduction des expositions des salariés n'est pas respecté.

Le fait que la Direction refuse de prendre en compte nos revendications suivantes a également pesé lourd dans la décision de nos adhérents :

- Principe de rétroactivité pour **TOUS** les salariés ayant déjà acquis 5 ans (cette mesure concernera les salariés en horaire posté mais les salariés en HN ou en 2x8 en sont exclus alors qu'ils étaient jusqu'à maintenant reconnus au titre des travaux pénibles),
- Garantie et mesures particulières pour les salariés exposés à une ou plusieurs pénibilités aujourd'hui et qui, demain, au même poste et dans les mêmes conditions de travail, vont perdre, dans le nouveau système de cotation (qui n'offre aucune garantie aux salariés), cette reconnaissance du travail pénible. (Labo, SPR, AMC...)

Si FO reconnaît que l'accord peut être intéressant pour certaines situations individuelles (notamment pour les salariés proches d'un départ en préretraite), **il ressort de la consultation que nous ne pouvons pas collectivement et syndicalement valider un texte de véritable recul social qui n'apporte aucune garantie pour les salariés en activité et en cours d'acquisition de période de préretraite et qui sacrifie les droits des jeunes ou des futurs embauchés !**

Concernant les années acquises, contrairement aux allégations de Direction, elles ne sont pas menacées puisqu'il s'agit d'un droit individuel obtenu dans un cadre collectif et donc juridiquement garanti !

Pour FO, la sécurisation des acquis ne justifie donc pas en soit la signature de cet accord.

La Direction n'aurait pas pu rester sur un accord non applicable et aurait été obligée de se remettre autour de la table.

Malheureusement, la seule NON signature de FO ne sera pas suffisante pour obliger la Direction à négocier des améliorations pour les salariés !!!





NOUVEAU DISPOSITIF CONVENTIONNEL : FO SIGNE !

Après consultation de ses adhérents sur l'ensemble des Etablissements AREVA NC, le syndicat FO AREVA NC signera le nouveau texte « dispositif conventionnel ».

Le résultat de leur vote (71% pour – 29% contre) montre que sur ces sujets, le travail de négociation a permis d'aboutir à un dispositif qui a globalement limité la casse par rapport à l'accord d'entreprise actuel.

Cependant la direction générale n'a pas donné suite à bon nombre des nos revendications qui resteront autant de points négatifs de ce nouveau dispositif conventionnel.

Tout d'abord, l'Accord d'Entreprise à durée déterminée de 5 ans s'est transformé en 3 dispositifs conventionnels à durée indéterminée, facilitant toute nouvelle dénonciation même s'il est précisé que la Direction s'engage à ne pas dénoncer les nouvelles dispositions avant le 30 Septembre 2014.

Chapitre Temps de Travail :

La volonté de la Direction d'augmenter la durée du travail moyenne en réduisant de 20 à 10 jours les Congés Temps Libres, en déplaçant de 130 à 180 heures le contingent annuel d'heures supplémentaires, tout en refusant aux salariés la possibilité de les récupérer à 100% en temps, sont autant de facteurs pénalisants les salariés, tant professionnellement que personnellement.

Concernant le travail à temps partiel, nous regrettons que l'incitation financière (prime de 125% de la rémunération brute mensuelle du salaire à temps plein pour les salariés ayant fait 3 ans à temps partiel 50%) n'ait pas été maintenue dans le dispositif.

Nous prenons note que les salariés bénéficieront systématiquement des jours de fractionnement (sans condition), que la première journée d'ancienneté sera acquise au bout d'un an, mesure favorable aux jeunes embauchés revendiquée par FO et que les JRTT seront considérés dans le cadre d'un rappel en cours de congé (revendication FO).

Chapitre Rémunération et Avantages Financiers :

Nous déplorons, une fois de plus, que notre revendication de déplaçonner la prime d'ancienneté de 15 à 21% n'ait pas abouti et s'inquiète de la disparition du montant mini d'avancement individuel qui devra être négocié chaque année lors des NAO.

Chapitre Droit Syndical :

Les modifications apportées sur le nouveau texte ne représentent pas une avancée pour l'activité syndicale (nombre d'élus et composition des commissions des différentes instances, heures de délégation, tentative d'intégration des militants syndicaux dans les structures RH, etc).

Nous nous félicitons cependant du maintien des sommes versées au titre des salarié(e)s mis à disposition pour les Activités Sociales, sans que les Comités d'Etablissements ne pourraient fonctionner mais resteront vigilants pour les années à venir quant au maintien et à l'évolution de la dotation activités sociales, par Etablissement.

Malgré ces points négatifs, FO signera le dispositif conventionnel au regard de ce qui a été sauvé par nos revendications et obtenu dans le cadre des négociations sur les différents thèmes de l'accord !!!

