

AREVA EN GRAVE MANQUE DE PERSPECTIVES



Eric Vernel et Lionel Blas du Syndicat Ufict-CGT Areva La Hague exposent à Options la situation dramatique vécue à Areva depuis l'annonce de supprimer 6000 emplois dont 4000 en France.

Pourquoi la CGT n'a-t-elle pas signé le projet d'accord proposé par la Direction sur le Plan de Départs Volontaires ?

Le 24 septembre, la CGT a annoncé qu'elle allait consulter l'ensemble de ses adhérents du Groupe. Pour se positionner, chacun de nos adhérents a reçu le texte intégral de l'accord et/ou une présentation synthétique des mesures. Dans la plupart des sites des assemblées générales de syndiqués ont été tenues pour répondre aux questions. Sur certains sites, une consultation des salariés a aussi eu lieu, notamment à La Hague où ce sont les salariés qui se sont positionnés contre la signature.

C'est donc en toute connaissance de cause que nos adhérents ont majoritairement décidé que la CGT ne signerait pas cet accord. Ils exigent qu'enfin, la stratégie industrielle du gouvernement soit dévoilée, tant pour le Groupe que pour la filière nucléaire. Ils refusent les suppressions d'emplois, destinées à attirer les investisseurs étrangers et exigent des garanties sur l'emploi et la pérennité industrielle de tous les sites.

Quelle stratégie pour le Groupe Areva ?

Pour donner de la perspective aux salariés qui resteront dans le groupe Areva, il est indispensable que soit déployée une stratégie ambitieuse de développement industriel pour une filière électronucléaire française et pour le groupe Areva. Or rien n'a été annoncé concer-

nant le devenir d'Areva. Certes l'Etat va recapitaliser, mais quand ? Pour quel montant ? A quelles fins ? Pour quelles orientations ?

La direction annonce la suppression de 6 000 emplois dans le monde dont 4 000 en France. C'est énorme...

La CGT se bat contre la suppression de chaque emploi. De nombreuses mobilisations et actions ont eu lieu depuis ces annonces, avec comme point d'orgue l'action nationale du 15 septembre à La Défense.

Et pour ceux qui restent, quelles perspectives ?

Nous avons demandé systématiquement que soient abordés en parallèle l'avenir et le devenir des salariés qui resteraient dans le groupe Areva.

La Direction est restée silencieuse et ne cache pas son intention de poursuivre ses attaques contre les acquis sociaux (accords d'entreprise, mutuelle...) et sur le temps de travail.

Sur les conditions de travail, hélas déjà dégradées, se pose la question de faire les mêmes tâches avec moins de personnel. Et s'y ajoutent des pertes de compétences pouvant remettre en cause sûreté et sécurité des installations. Toutes ces suppressions d'emplois accentueront les difficultés là où elles existent (délais, qualité) et en créeront là où il n'y en a pas.

Que penser de la prise de contrôle de la partie Areva NP (la partie réacteurs nucléaires) par EDF ?

La prise de contrôle d'Areva NP par EDF ne règlera en rien la situation du groupe car cela conduit à laisser ce qu'il reste d'Areva « le New Areva », dans une situation tout aussi difficile. En effet, Areva NC (la partie combustible nucléaire) se retrouverait avec une part non négligeable de la dette due au réacteur EPR finlandais (Olkiluoto 3), des échéances bancaires à honorer, sans avoir un niveau financier suffisant (au niveau de ses contrats) pour y faire face.

De plus, le devenir d'Areva NP, sous EDF, ne sera pas plus assuré. Le fait qu'EDF fasse entrer les Chinois avec leur réacteur « Hualong » (« Dragon » d'une puissance d'environ 1 000 MW) sur le marché européen au travers du projet Britannique de l'EPR Hinkley Point pose questions. En effet, cette décision crédibilise la technologie chinoise auprès des pays émergents susceptibles de faire appel au nucléaire civil pour répondre à leurs besoins. Cela crée donc un concurrent chinois en plus pour Areva à l'international, alors que nos dirigeants, notamment le PDG d'Areva (M. Varin), misent tout sur l'export qu'ils présentent comme « la SOLUTION miracle ».

Certains pourront partir plus tôt en retraite ?

Certes, mais sans réelle garantie sur le montant de leur rémunération en cas d'évolution de la loi sur les retraites. Dernier exemple en date, l'accord du 16 octobre dernier sur les retraites complémentaires, validé par le Medef et certaines organisations syndicales, dont s'est félicité le gouvernement, mais qui entraînera des décotes pour des départs en retraite avant 63 ans.

A ceux qui pourraient reprocher à la CGT d'être opposée à des départs en retraite anticipée car ils détruisent l'entreprise Areva, nous répondons que la CGT a toujours combattu l'allongement de durée de cotisations et n'a jamais signé un accord dans ce sens.

Que peuvent faire les cadres, ingénieurs et hautes maîtrises dans un tel contexte ?

Après avoir toujours assumé leurs responsabilités et relayé les messages de la Direction, aujourd'hui, ceux-là mêmes qui portaient ces messages (souvent sans les partager), sont directement impactés par des décisions qui les dépassent.

Les personnels ingénieurs/cadres, encadrants ou experts sont contraints d'appliquer la logique mise en œuvre, avec le risque d'en être à terme les victimes, au même titre que tous les autres salariés.

Ils doivent pouvoir réagir et oser peser sur les décisions, sachant que toutes les décisions sont prises sans tenir compte de leur impact humain et social.

Faire avancer la CGT dans sa réflexion passe aussi par plus d'implication des encadrants et experts (cadres et ingénieurs) dans les débats que mènent la CGT et l'Ufict CGT, sur l'établissement, l'entreprise et l'avenir des salariés, ainsi que sur la politique énergétique.

L'Ufict CGT mène aussi une réflexion sur le temps de travail des cadres et ingénieurs, leurs rémunérations, leurs objectifs. Car s'interroger sur ces sujets, c'est prendre en main sa vie professionnelle. C'est aussi faire avancer la réflexion sur le salariat et toutes ses composantes. C'est enfin faire entendre une autre voix que celle convenue et corporatiste d'un syndicalisme catégoriel.

C'est ainsi que pour l'Ufict CGT et toute la CGT, la réflexion sur l'avenir de nos installations doit se faire dans l'intérêt de tous, en tenant compte des spécificités de chaque catégorie, en ne les montant pas les unes contre les autres, mais au contraire en les associant « tous ensemble ». ■

La manifestation du 15 septembre à La Défense a rassemblé plus de 2 000 salariés d'Areva

