



Comité de sous-groupe New Areva



PARIS le 16/05/2017

L'ordre du jour de cette réunion était :

- **Présentation projet LEA (Laboratoire d'étalons d'activité)**
- **Présentation projet de cession de Mainco**
- **Présentation du projet de transformation de la BU Démantèlement & Service**

Pour rappel, ce Comité est conventionnel, il se transformera en comité légal uniquement après la recapitalisation du Groupe. C'est important de le souligner car, en l'état, ce n'est qu'un lieu « d'échange » relativement informel.

En préambule, FO a déploré l'absence de P. KNOCHE à ce Comité, mais surtout le peu d'informations contenues dans les documents qui nous ont été transmis (tardivement pour certains).

PROJET LEA :

Cette activité faisait partie d'AREVA NP et concerne environ 30 salariés. Dans le cadre de la séparation du Groupe, il a été décidé que cette activité resterait dans le giron du New Areva.

La Direction a décidé de créer une filiale pour cette activité en transférant les salariés dans cette filiale.

Pour FO c'est inacceptable.

Comment comprendre que dans le même bassin d'emploi on nous explique depuis 2012 que tous les salariés doivent passer au même statut avec un seul exploitant nucléaire (COMURHEX, SOCATRI, EURODIF, SET...) et qu'on va laisser 29 salariés dans une filiale sans aucune sécurisation d'emploi pour eux.

Pour FO, la création de la filiale va à l'encontre de la logique New Areva, mais si la Direction s'entête dans ce projet, la sécurisation d'emploi des salariés au sein d'AREVA NC Tricastin doit être claire et engageante de la part du Groupe NA.

PROJET CESSION MAINCO :

Filiale à 100% de TNI, MAINCO sera vendu à une PME « Familiale » Bretonne.

Mais quel avenir pour les salariés ?

FO a cité en exemple les salariés MAINCO sur Malvesi, notamment pour ceux qui ne sont pas sur de l'activité de magasinage et qui auront difficilement de solutions de reclassement locales. La Direction et le repreneur admettent qu'il y a un sujet sur Malvesi, mais n'envisagent pas à ce jour de revoir le périmètre. Ils justifient la vente par une mauvaise gestion de cette entreprise, la Direction choisit la solution de facilité en se séparant des salariés qui font correctement leur boulot dans des conditions difficiles, et en maintenant dans le groupe ceux qui ont mal géré...

PROJET RESTRUCTURATION D&S (Environ 3000 Salariés) :

Le Directeur de la BU nous a présenté un document relativement creux socialement, ce document ne sert qu'à justifier le projet actuel de rapprochement des entités de D&S (AMALIS, STMI, POLINORSUD, MSIS Assistance).

Leur volonté est de faire accepter l'idée que pour baisser les coûts et être compétitif, le regroupement est indispensable pour les économies sur les frais de structures, mais plus grave, que l'adossement au groupe n'apparait pas forcément comme un atout.

Pour FO, le danger c'est que la deuxième phase du projet soit d'adopter la même logique et les mêmes arguments utilisés pour la cession de MAINCO... La Direction doit s'engager à garder cette activité cœur de métier « New Areva ».

En dehors de la crainte de la vente, FO est favorable à ce que cette entité unique soit créée, qu'elle permette aux salariés de tous avoir le même statut (celui de STMI) et que cette entreprise soit en capacité de gagner les futurs marchés colossaux du démantèlement, avec des emplois stables et des perspectives d'évolutions au sein de D&S et au sein du reste du groupe New Areva. Cette entité ne doit absolument pas servir au groupe pour faire du Dumping social comme c'est le cas sur certains établissements d'AREVA NC.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter vos élus et représentants FO !
Pour renforcer notre action, n'hésitez pas à nous rejoindre !