



# NÉGOCIATIONS NEW AREVA HOLDING L'INFORMATION DES SALARIÉS



## ÉDITO

Ces deux jours de réunion avaient pour but de terminer les négociations sur l'accord Contrat Social Groupe NEW AREVA.

Cet accord concerne tous les salariés de la société NEW AREVA HOLDING (NAH) et ceux des entreprises détenues à plus de 50% par NAH (AMALIS, AREVA BUSINESS SUPPORT, AREVA MINES, AREVA NC SA, AREVA PROJETS, AREVA TEMIS, EUODIF PRODUCTION, MSIS, POLINORDSUD, LMC, MAINCO, SET, SOVAGIC, STMI, TNI et TRIHOM).

Les principaux chapitres négociés sont les suivants :

- 1) Compétences et emploi,
- 2) Mesures salariales,
- 3) Temps de travail des cadres,

D'autre part, l'accord prévoit de négocier deux projets d'accords Groupe, l'un sur le Compte Epargne Temps au cours du 2ème trimestre 2017 (modalités d'alimentation et abondement) et l'autre sur la mise en place d'un Plan d'Epargne retraite Collectif (PERCO).

Fidèle à son image, la Direction a annoncé qu'en cas de non signature majoritaire de l'accord Groupe, elle ne mettrait aucune des mesures prévues en application !

## INFO N°4

Réunion des 1 et 2 Mars 2017

### ● Mesures salariales

- ↳ Minimum garanti de 1,3% de la masse salariale en 2017 pour chaque entité du Groupe,
- ↳ 0,3% à négocier dans chaque entité du Groupe,
- ↳ Cette enveloppe de 1,6% comprend 1% en Augmentation Générale pour les mensuels et 0,7% augmentation individuelle pour 90% des Ingénieurs et cadres.

Si cet accord doit s'appliquer, FO fera tout, dans les négociations à venir par entreprises, pour augmenter au maximum l'enveloppe destinée aux Augmentations Générales, seule mesure garantissant le pouvoir d'achat des salariés.

### ● Emploi

↳ Pour les sociétés concernées par le Plan de Départs Volontaires, des recrutements de 300 à 350 personnes vont être réalisés en 2017 (contre 60 en 2016).

↳ L'accord prévoit l'intégration de 5% d'alternants en 2017, 2018 et 2019 avec pour objectif l'embauche en CDI de 20 à 25% des salariés en CDD et alternants sur la même période.

FO rappelle que ces embauches peuvent être réalisées car, contrairement à d'autres plans sociaux, le PDV, basé sur le volontariat, exclut tout licenciement contraint et permet d'éventuels recrutements (notamment par la requalification en CDI des contrats précaires (CDD, Alternants, etc).

Autre point, sans organisation et périodes de formation suffisantes, le maintien et le transfert des compétences sera impossible.

Il faudra également renforcer les moyens et valoriser le tutorat nécessaire.

### ● Intéressement / Abondement

- ↳ Plafonnement cumulé Intéressement /Participation à 12%,
- ↳ Remise en place d'un abondement employeur en cas de retour à l'équilibre du Groupe et des sociétés concernées plafonné, au titre des exercices comptables 2017, 2018 et 2019 à 500 € par salarié,
- ↳ Participation Groupe de 3% du résultat opérationnel ⇒ Estimations :  
2017 = 800 € par salarié,  
2018 = 580 € par salarié,  
2019 = 840 € par salarié.
- ↳ Un supplément de Participation de « retour à bonne fortune » pour les 3 prochaines années si le cash-flow net réalisé est supérieur au cash-flow net initialement prévu au budget (environ 1800 € en 2018),
- ↳ Les suppléments de participation et d'intéressement ne seront pas pris en compte dans le calcul du plafonnement à 12% du cumul de l'intéressement et de la participation.

### ● Temps de travail des cadres

- ↳ Mise en place d'un forfait jours de référence à 215 jours sur la base du volontariat,
- ↳ Mise en place d'un forfait aménagé à 209 jours travaillés, automatiquement accepté par l'employeur, pour les salariés dont la durée de référence actuelle est inférieure d'au moins 10 jours par rapport à la référence de 215 jours (rémunération proratisée)

FO va maintenant étudier l'ensemble des mesures de l'accord Groupe et décidera, après consultation des adhérent(e)s, de valider ou non ce texte.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à nous contacter !

Pour renforcer notre action, n'hésitez pas à nous rejoindre !