

# Accord Méthode, Plan de Départ Volontaire, Négociations du Plan Social : Où en sommes-nous ?



20/10/2015

A ce jour, après deux importantes négociations, il nous semble important de faire un point d'étape afin que chacun puisse comprendre et appréhender les échéances à venir.

En effet, les négociations de l'Accord Méthode et du Plan de Départ Volontaire sont achevées et nous allons entrer maintenant dans la négociation à proprement parler du Plan Social, que certains appellent « pudiquement » Plan de Sauvegarde de l'Emploi!

# **ETAPE 1: ACCORD METHODE**

Tant souhaité par la Direction, ce projet d'accord reprenait le strict minimum de la loi, sans aucun avantage pour les salariés, **ni pour ceux qui quitteront AREVA**, **ni pour ceux qui resteront**.

Issu de la loi dite « de sécurisation de l'emploi », ce texte avait pour objectif « d'encadrer » toutes les négociations sur les suppressions d'emplois, la remise en cause du temps de travail et des rémunérations.

En réalité, il s'agissait pour la Direction de faire cautionner par les Organisations Syndicales ses décisions dans le Plan Social, tout en restreignant les prérogatives des représentants du personnel (CE et CHSCT notamment).

Pour les Organisations Syndicales, le choix était donc d'avoir une attitude d'accompagnement ou de résistance et de défense des intérêts des salariés.

<u>FO, CGT et SPAEN, non signataires de ce texte,</u> se sont tout naturellement opposés à son application. De plus, ce ne sont certainement pas les 20 000 euros promis aux signataires de l'accord qui auraient pu nous faire oublier notre devoir de défense des salariés.

## **ETAPE 2 : PLAN DE DEPART VOLONTAIRE AUTONOME**

Négocié au niveau du Groupe AREVA, cet accord va servir de base pour les mesures définitives négociées dans chaque entité ou société du Groupe concernées par le Plan Social, notamment AREVA NC.

Toutes les conditions concernant les mobilités internes, externes, géographiques, les départs volontaires, les départs à la retraite pendant la période du Plan Social (conditions financières, formations, congés exceptionnels, frais de déménagement, aide au logement, etc) sont prévues dans cet accord mais restent à faire évoluer dans les négociations à venir.

## Plan de Départ Volontaire ou Plan de Départ Volontaire Autonome : C'est quoi la différence ?

Un Plan de Départ Volontaire (PDV) adossé à un plan de licenciement collectif (Plan Social) est un préalable à l'application de l'ordre des licenciements.

Les ruptures des contrats de travail concernent prioritairement les salariés volontaires mais des licenciements contraints seront prononcés si le nombre de candidats au départ est insuffisant.

### ⇒ Un PDV « Autonome » ne s'applique que sur la base du volontariat et exclut tout licenciement contraint.

En présence d'un tel accord, la Direction ne peut recourir à des mesures de licenciement pour parvenir à son objectif de réduction d'effectif annoncé (4000 emplois en France!) et choisir arbitrairement les salariés impactés.

FO s'est particulièrement battu pour faire aboutir cette revendication essentielle qui va également permettre à tous les salariés éligibles ayant leur retraite à taux plein pendant la durée du PDV (avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020), de bénéficier des mesures financières associées.

De plus, un PDV « dit » Autonome ne ferme pas la porte à d'éventuels recrutements.

Autre revendication aboutie – et non des moindres ! – c'est la garantie que les mobilités au niveau du Groupe se feront sans perte de rémunération et que les mobilités au sein des Etablissements à la suite d'une réorganisation ou d'un changement d'horaire se feront avec maintien de la rémunération pendant trois ans.

Défendu par FO, ce point crucial a été également soutenu par plusieurs Organisations Syndicales.

Nous tenons à le dire et nous ne voulons pas nous approprier ce qui a été obtenu collectivement dans les négociations.

D'autre part, les salariés ayant acquis des droits, dans un ou plusieurs dispositifs de fin de carrière (Congé fin de carrière, DG3, CAFC, FLS, TB6, Mines, etc), ne seront plus systématiquement exclus des mesures liées à un départ volontaire.

Cette mesure fait partie des revendications fortes de FO.

Toutefois, si ce principe est acté dans l'accord Groupe PDV, il reste maintenant à en définir les conditions exactes d'application au sein d'AREVA NC.

# ETAPE 3 : ET MAINTENANT ?

## L'accord PDV Autonome a été signé par FO, CFE/CGC, CFDT et SPAEN.

<u>Les négociations du Plan Social</u> et les procédures de consultation des Instances du Personnel (Comité Central d'Entreprise, Comités d'Etablissements, CHSCT) vont maintenant débuter (le 20 Octobre pour AREVA NC SA). Décomposées en 2 étapes, elles consistent à :

#### 1) Livre II:

Il va permettre de connaître les raisons économiques qui conduisent à la restructuration de l'entreprise et des Etablissements et montrer pourquoi certains postes « devraient être impactés ».

Il doit expliquer la structure et l'organisation du travail avant et après, pourquoi certaines fonctions « seraient en trop » et indiquer les reports des charges de travail.

Ce point est important car les salariés qui restent sont souvent les oubliés de cette procédure.

### 2) **Livre I**:

Il détaille toutes les actions mises en place par l'entreprise pour éviter les « départs forcés » et indique les conditions de départs.

C'est à ce moment qu'il nous faudra améliorer toutes les mesures prévues dans l'accord PDV Groupe.

# Dans tous les cas, ne pas oublier ceux qui vont rester!

Certes, nous avons évité un plan de licenciements secs et avons obtenu des mesures financières supérieures « au minimum légal » pour ceux qui vont entrer dans les conditions du PDV Autonome.

Sans la mobilisation massive des salariés, notamment le 2 Juin à CHERBOURG et le 15 Septembre à LA DEFENSE, mais aussi localement à plusieurs reprises sur les Etablissements, il aurait été de toute évidence plus difficile d'obtenir ces avancées.

## Notre inquiétude c'est aussi l'avenir de ceux qui restent!

La question fondamentale est de savoir comment nous allons pouvoir continuer à travailler en toute sécurité, sûreté en étant moins nombreux donc en travaillant plus !

Il nous faudra avoir rapidement des garanties sur la viabilité industrielle des différents Etablissements après la réorganisation du Groupe.

Sans quoi, toutes ces étapes ne serviront à rien et nous pourrions, à terme, avoir à faire face à des mesures plus draconiennes de type Plan Social avec des licenciements secs.

Dans tous les cas, FO n'acceptera jamais que l'addition du Plan Social soit supportée par les salariés qui continueront à travailler et qui contribueront ainsi à pérenniser l'outil de travail et au-delà, la filière électronucléaire dans son ensemble.

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

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

Local FO Bâtiment Social 26861 - Site Internet FO : www.fo-areva-lahague.org