

# LE CHOC POUR LES SALARIÉ-ES

La rédaction d'*Options* a rencontré des militants d'Areva suite aux annonces du jeudi 7 mai d'une réduction des effectifs de 4 000 à 6 000 salariés.

## Le coup de massue.

**L**es salariés sont « *tombés de la chaise* » à l'annonce de ce plan social qui ne dit pas son nom témoigne Eric Vernel, secrétaire général du syndicat Ufict CGT d'Areva La Hague. Il rappelle qu'en juin 2014, la Direction tenait un discours rassurant car, selon elle, la situation, malgré les retards du chantier finlandais, était gérable voire encourageante. Le ton a commencé à se modifier du tout au tout en octobre de la même année, pour aboutir à ces annonces de réductions drastiques de personnel. Lionnel Blas souligne la totale opacité de la Direction sur ses projets et note qu'en proportion, c'est le personnel allemand qui serait le plus touché par le plan annoncé. La réalité des annonces est d'autant plus difficile à appréhender que les modalités du plan ne sont pas encore précisées. Certes, le Ministre de l'Economie a préconisé « *des licenciements non contraints* », propos jugés indécents par les salariés qui le traduisent par un encouragement à l'usage des trop fameuses « ruptures conventionnelles ». Pour couronner le tout, la Direction a indiqué que le nombre de départ serait inversement proportionnel à la bienveillance des syndicats dont elle attend, sans doute, des preuves de « leur esprit responsable ».

## 6 000 signes au marché

Les salariés ont été rapides à faire le calcul : le départ, plus ou moins volontaire, d'un nombre aussi important soit-il de salariés n'est pas à la mesure des difficultés financières du groupe Areva. Alors pourquoi ces effets d'annonce, ce besoin de noircir le trait ? La Direction, repoussée dans ses retranchements, a fini par admettre qu'il fallait « *envoyer des signes au marché* ». Ainsi, malgré la place prépondérante de l'Etat dans le capital d'Areva, l'entreprise se prêterait à un exercice classique de plan social pour attirer les investisseurs ? Cette conduite sidère le personnel qui attend une autre vision de la part de son « actionnaire principal » !

L'incompréhension est d'autant plus forte que le projet industriel est, à ce jour, toujours non défini, du moins publiquement, alors que le volet social semble d'ores et déjà décidé : c'est une nouvelle Bérézina de l'industrie française avec combien de milliers d'autres emplois induits perdus par ailleurs ?

## La perte de savoir faire

L'atmosphère est telle que Lionnel craint notamment le départ anticipé des plus anciens, et donc de leur qualification et de leur expertise. Or, pour la bonne marche des activités, la transmission de ce savoir est primordiale. Déjà, ces dernières années, la disponibilité pour la formation des nouveaux par les anciens a été restreinte du fait d'une mise sous tension du personnel, avec des organisations de travail du type « faire plus avec moins ». Aussi, si les plus jeunes savent faire face aux situations prévues dans les manuels, en revanche, face à une situation complexe, c'est plus problématique.

Eric rappelle que pour former un forgeron, il faut dix ans. L'équipe type, qui travaille des lingots d'acier de 400 tonnes, est formée de trois personnes respectivement de dix ans, sept ans et trois ans d'expérience. Tout ce savoir-faire et sa transmission sont en danger. Par ailleurs, force est de constater qu'une partie du savoir a déjà été externalisée chez les sous-traitants voire à l'international. Pour preuve : Areva a développé une usine métallurgique en Chine qui concurrence directement les unités françaises. Résultat : les salariés français sont contraints de lutter pour obtenir 20 000 heures d'ouvrage dans les unités françaises.

Alors, est-il vrai, comme certains responsables politiques hostiles au nucléaire le déclarent, qu'Areva ne maîtrise d'ores et déjà plus la technologie nucléaire ? C'est uniquement au niveau du management de haut niveau, rétorque Eric. De fait, l'entreprise a beaucoup « importé » des managers issus de l'industrie automobile, dont l'expérience n'est d'aucun secours pour l'industrie

**Eric Vernel**  
Secrétaire  
général Ufict-CGT  
Areva NC  
  
Membre  
du Bureau national  
de l'Ufict-CGT



**Lionnel Blas**  
Militant à  
Areva La Hague



nucléaire. Car l'activité d'Areva s'inscrit dans un temps long, complètement étranger aux nouveaux managers plus sensibles « à faire du chiffre » quelles qu'en soient les conséquences sur les conditions de travail, de sûreté et de sécurité.

### **Les efforts, encore et toujours pour les salariés ?**

Outre les externalisations déjà évoquées, le salaire moyen est passé entre 2000 et aujourd'hui de 1,4 Smic à 1,1 Smic. Cette réduction est en partie le signe d'un rajeunissement de la population, pour autant, l'entreprise proposait 1900 euros brut à un Bac+3 en 2010, contre 1621 euros brut aujourd'hui. Et cette baisse de salaire est également sensible dans le haut de la grille (le salaire minimum des cadres à responsabilité a diminué de l'équivalent d'un Smic en trois ans). Enfin, globalement, les salaires sont bloqués depuis 2012. Une « fuite de cerveaux » préjudiciable à l'avenir de la filière est donc aussi à craindre. Par ailleurs les conditions de travail se sont aussi dégradées notamment du fait de l'adoption du « zéro stock », alors qu'antérieurement toutes les pièces de rechange étaient disponibles en stock. Conséquence : en cas de panne les salariés se débrouillent en « vampirisant » de manière « provisoire » la pièce défectueuse ailleurs. De ce point de vue, Eric n'hésite pas à parler d'un « nucléaire low cost ». Et il s'interroge comme beaucoup de salariés d'Areva sur la relation avec EDF, dont leur entreprise est dans le fond l'un des principaux sous-traitants. Les salariés sont conscients que les rapports « difficiles » avec EDF pèsent dans les difficultés de leur entreprise. Les exigences du principal donneur d'ordre ont des conséquences sur Areva et en cascade sur ses propres sous-traitants, dont certains font partie du groupe Areva. Si le comportement d'EDF interroge, celui du principal actionnaire des deux entreprises, tout autant. Les salariés ne doutent pas de la volonté de l'Etat de conserver une option nucléaire, et donc une industrie, mais ils se demandent cependant s'il est prêt aujourd'hui à en payer le prix et être en capacité de porter cette ambition sur un temps long.

Au final, les salariés d'Areva, qui subissent déjà les effets d'une politique industrielle brouillonne, tant du point de vue de leur paie que des conditions d'exercice de leur métier, découvrent qu'ils sont encore « la variable d'ajustement » pour servir une politique industrielle incompréhensible et très éloignée des véritables enjeux, notamment celui du maintien des savoir-faire.

### **Toute la filière nucléaire est concernée**

Les salariés accusent le choc. Eric et Lionnel témoignent de leur grande attention aux informations relayées par les syndicats. Les interrogations sur leur propre destin personnel prennent pour l'instant le pas sur la mobilisation collective, car, un peu sonnés, les salariés ont le sentiment de naviguer dans le brouillard. Par ailleurs, il existe quelques freins à la mobilisation, notamment dans la population des salariés des filiales sous-traitantes, qui ne se sentent pas concernés tant leurs activités leur semblent pérennes.

L'ensemble des salariés du groupe partage une même appréciation sur la pertinence du modèle industriel d'intégration des activités de constructeurs de pièces industrielles pour les centrales nucléaires (Areva NP), et des activités dans la filière de l'uranium (Areva NC), de l'extraction au retraitement. Des tentations de défendre une partie de « pré carré » pourraient émerger (sacrifier par exemple Areva NP pour sauver Areva NC), et certaines expressions d'autres organisations syndicales semblent s'engager dans ce type de position. Et la prise de distance de M. Cazeneuve, Ministre de l'Intérieur, ancien maire de Cherbourg, ne rassure pas non plus les salariés qui se sentent abandonnés. Au-delà du plan social, le gouvernement a décidé d'une recomposition de l'industrie nucléaire française avec sans doute la participation de capitaux étrangers : ceci impactera toute la filière nucléaire (Areva, EDF...). Les Fédérations CGT Mines Energie et Métallurgie mettront tout en œuvre pour éclairer les débats, pointer les réels enjeux industriels et bâtir des propositions pour la pérennité et le développement de cette filière industrielle essentielle pour les richesses créées, les emplois et la transition énergétique. ■