



AREVA NP

JEUMONT

SOMANU

N°16 Rév B

MARS 2016

Communiqué

NAO 2016 SOMANU

Genèse d'un conflit social

Souvenez-vous de la SOMANU en 2012...

Il est parfois bon de prendre le temps de faire un point sur l'histoire. La SOMANU en 2012 était un atelier qui fonctionnait en journée normale, excepté pour les activités de décontamination des hydrauliques (3x8 ponctuels concernant peu de personnel).

Mais à partir de 2013,

Révolution !!!

Depuis 2013 et les hydrauliques N4, la SOMANU est en plein boom.

L'Atelier est ouvert 7j/7 et 24h/24. Ses salariés s'impliquent totalement, appuyés par de nombreux sous-traitants. Ils font de considérables efforts : flexibilité, travaux du week-end, et de nuit. Ils font preuve de polyvalence, de responsabilité, d'autonomie et s'attèlent au transfert de leurs compétences au profit des prestataires (Ce qui déjà est un problème).

Le personnel de SOMANU relève tous ces défis en respectant les plannings et parfois en gagnant même du temps. Le tout malgré les difficultés associées : gel des recrutements, rythme soutenu, peu de congés, travail physique, stressant, dangereux, engendrant beaucoup de dosimétrie et un taux de prestataire et de M.A.D très élevés (qui ont eux aussi contribués aux réussites).

Ses clients et sa direction se félicitent des réalisations de qualité dans des délais très court et la SOMANU affiche d'excellents résultats opérationnels.

Une magnifique business story n'est ce pas ?

Oui, mais comme on s'habitue à tout paraît-il, la direction de SOMANU, son actionnaire principal (AREVA NP) et sa direction opérationnelle (IBJ)

considèrent aujourd'hui que cet engagement est le minimum attendu d'un salarié.

Et oui en particulier depuis début 2015, pour la direction de SOMANU, travailler en 3x8, de nuit, de samedi, le dimanche, faire des heures supplémentaires, moduler ses horaires du jour au lendemain c'est « faire juste son travail ». Non, non la loi travail (El Khomri) n'est pas encore d'application !!

Et les salariés dans tout ça, quelles évolutions salariales ?

Du gagnant-gagnant, mais c'est toujours la direction qui gagne.

Au nom de la solidarité au groupe AREVA, la direction propose un accord d'intéressement lui assurant d'en verser le minimum possible. Conséquence : perte de l'intéressement pour les salariés de SOMANU (Perte annuelle d'environ 11 % de pouvoir d'achat).

Oui mais pas pour tous ! En effet le directeur de SOMANU en M.A.D depuis Jeumont, bénéficiera lui de son intéressement car l'accord d'intéressement de Jeumont est encore applicable. C'est ce qu'on appelle l'exemplarité de la direction.

Au nom de la solidarité au groupe AREVA et pour les remercier de leurs efforts, les salariés ont eu le droit à des augmentations annuelles gelées ou insignifiantes ne rattrapant absolument pas l'inexorable augmentation du coût de la vie et pas celui de l'INSEE, mais le vrai.

Et quelle reconnaissance ?

L'engagement des salariés de SOMANU est reconnu par la direction, elle reconnaît son coût prétendument « trop élevé », comme nous avons pu l'entendre lors de la journée IJB de la bouche de la direction : « Les salariés de SOMANU vous êtes encore trop cher »



AREVA NP
JEUMONT
SOMANU
N°16 Rév B
MARS 2016

Communiqué

NAO 2016 SOMANU

Genèse d'un conflit social

Un management moderne, participatif, valorisant l'implication des salariés.

Non en SOMANU c'est plutôt un management d'un autre temps, le vendredi soir on demande des volontaires pour ouvrir l'atelier le samedi toute la journée en vantant les majorations du samedi (Heures supplémentaires). Pour finalement le lundi matin faire sauter deux heures sur le pointage, parce que quand même, le client, en l'occurrence IB-F, a fini plus tôt que prévu. Et oui il n'y a pas de petites économies, mais de grosses frustrations.

Mise à disposition des hydrauliques N4 en avance sur le planning. Une prime, un geste pour féliciter et maintenir la motivation et les bons résultats des salariés ? Non rien, rien du tout car pour la direction « on ne vient pas au travail pour avoir des primes ».

Un management d'un autre temps, impénétrable aux alertes.

Nous n'avons eu de cesse de le répéter depuis des mois, auprès de la direction d'IBJ, de la direction de JEUMONT, la situation et l'ambiance de travail entre la direction et les salariés de SOMANU se dégradent de jour en jour, poussées par des pratiques managériales d'un autre temps ou d'une autre culture.

Au cours du CE de JEUMONT du mois de Janvier le RS CGT était intervenu en alertant la direction sur l'ambiance « Un climat délétère jamais vu jusqu'à présent dont la responsabilité est entièrement portée par la direction ».

C'est dans ce climat de défiance que se sont ouvertes les NAO 2016 en SOMANU.

La délégation CGT en concertation avec la délégation CFDT a élaboré les revendications suivantes avec les

salariés et les ont déposées ce mardi 15 mars 2016 à 8H00 auprès de la direction de SOMANU.

Même Groupe, même business alors, a minima idem qu'IBJ

- 0,8 % de la masse salariale en Augmentation Générale (Toute catégorie confondue)
- 0,45 % de la masse salariale d'augmentation individuelle pour valoriser la promotion, la mobilité et la prise de responsabilités.
- Une prime de 900 € brut par salarié pour compenser la perte de pouvoir d'achat liée à l'absence d'accord d'intéressement.
- Une prime de 300 € brut sans condition pour chaque salarié afin de récompenser la performance collective de 2015.
- Prime « d'inconfort 1 » à 16,40 €
- Ticket restaurant à 9 € ;
- Analyse des évolutions salariales pour l'ensemble du personnel sur les 10 dernières années y compris pour les IRP et les mesures d'égalité professionnelles associées.
- Et le conflit étant totalement imputable à la direction le paiement des heures de grèves avant toute résolution du conflit.

Mardi 15 MARS 2016 à 11H00, à l'issue d'une assemblée générale, les salariés de SOMANU ont décidé d'une grève à durée indéterminée à effet immédiat.

IBJ = JEUMONT + SOMANU

