AREVA NP
JEUMONT
SOMANU
N°17 Rév A
MARS 2016

Communiqué

NAO 2016 SOMANU

Irresponsabilité Sociale de l'entreprise

Sûreté-Sécurité notre priorité

Afin d'assurer la sûreté de l'INB, la sécurité des salariés et de ses sous-traitants ainsi que la qualité des prestations, la direction de SOMANU a décidé, que pendant le mouvement social en cours, (depuis hier le 16/03/2016 à 11H00), l'ensemble des prestataires et M.A.D continuent à travailler dans l'INB notamment sur les hydrauliques N4. Un encadrement exceptionnel d'un seul salarié de SOMANU (Chef d'atelier) et d'un Technicien SRP sous-traitant maitrisant l'ensemble des Règles Générales d'Exploitation (RGE), la gestion des situations incidentelles et accidentelles et appliquant scrupuleusement toutes les procédures de sécurité-radioprotection, a été déployé dans l'INB.

C'est ce qu'on appelle l'attitude interrogative et une démarche Prudente.

Cette mesure exceptionnelle qui doit évidement respecter la législation et l'ensemble des règles de l'INB est également en vigueur hors de l'horaire normal. Nous appelons par conséquent, les M.A.D JEUMONT ainsi que les prestataires à faire valoir leur droit de retrait s'ils considèrent que les conditions de sécurité ne sont pas réunis pour l'exécution des tâches qu'ils leurs sont demandées.

Sinon, en même temps se tenait ce matin (16/03/2016) une nouvelle rencontre entre les délégations des organisations syndicales représentatives du personnel de SOMANU et la direction pour avancer sur la NAO. La direction ayant communiqué ses réponses via une note interne transmise à chaque salarié nous proposons de partager notre sentiment.

En ce qui concerne les augmentations, pour tout les salariés, dont le salaire est supérieur à 2250 € brut mensuel, il faudra revenir l'année prochaine, peut être que vous aurez quelque chose. Après tout il est vrai qu'entre deux salariés ayant un salaire de respectivement 2200 € et 2300 € l'augmentation du coup de la vie (Vous vous rappelez ? Le vrai, celui qu'on constate quotidiennement) n'a absolument pas le même impact…

Pour les primes, quelle chance !! 50% d'un montant inconnu. C'est un peu comme la Française des jeux et les jeux à gratter, il y a le suspense, l'attente et finalement, généralement on ne gagne pas grand chose quand ce n'est pas rien. En étant un peu plus pragmatique cela signifie. 0,5x « X » = Peut-être, la moitié de quelque chose, qu'on connaît pas. Après la moitié de 0 c'est toujours 0. Une belle promesse, avec ça vous pourrez au moins faire X fois des courses… Notre pensée est : « Vaut mieux 1 tiens que 2 tu l'auras. »

Sur les analyses spécifiques, nous espérons que la direction nous présentera rien. En effet l'engagement de la direction étant de présenter les informations relatives aux salariés n'ayant pas bénéficiés lors des 10 dernières années d'augmentation individuelle. Il est préférable qu'aucun salarié ne soit concerné. Dans le cas inverse cela signifie qu'il y a des cas avérés de discrimination salariale. En ce qui concerne les IRP, l'intérêt est de comparer les IRP avec les autres salariés, l'objectif étant de s'assurer de l'absence de discrimination syndicale. L'engagement de la direction n'est par conséquent pas engageant du tout.

Enfin pour l'accord d'intéressement. Aucune compensation de la perte de pouvoir d'achat sur l'année 2015, année qui rappelons–le a permis à SOMANU et son actionnaire principal de dégager des

AREVA NP
JEUMONT
SOMANU
N°17 Rév A
MARS 2016

Communiqué

NAO 2016 SOMANU

Irresponsabilité Sociale de l'entreprise

résultats opérationnels positifs. Pour 2016, cela peut être une bonne nouvelle, tout dépendra des critères de performances présentées. En effet, l'absence d'accord est préférable à un accord avec des critères irréalisables synonyme d'aucun versement d'intéressement.

« La direction est toujours ouverte au dialogue dans un climat social apaisé ».

Tout d'abord le Syndicat CGT AREVA NP JEUMONT ET SOMANU rappelle que malgré ses alertes répétées, la direction a laissé par son imperméabilité et par son management déshumanisé, le climat social se dégrader, menant inexorablement au présent conflit. Ensuite nous rappelons que pour apaiser le climat social il est préférable d'éviter les sous-entendus douteux :

Les salariés doivent s'estimer heureux de travailler, de plus dans une société avec une perspective de 10 ans en carnet de commande.

Nous répondons à ces propos, que les salariés de SOMANU sont hautement qualifiés, qu'ils détiennent des compétences rares très recherchées, notamment chez un certain concurrent se trouvant à moins de 100 km de ses murs. Il serait par conséquent judicieux que SOMANU valorise ces compétences, absolument nécessaires, pour la réalisation et la concrétisation du carnet de commande en résultat opérationnel.

Nous rappelons également, qu'un dialogue signifie que les interlocuteurs doivent, s'écouter mais aussi se comprendre. Et que les salariés comprennent et acceptent beaucoup de choses et ce depuis des années.

A la lecture de la note de la direction concernant les NAO 2016, nous sommes contraints de constater qu'une certaine incompréhension entre la direction et les salariés demeure. Visiblement, la direction n'a pas bien entendu le message des salariés. Nous rappelons par conséquent les revendications**.**

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 euros Brut par salarié pour compenser la perte de pouvoir d'achats liés à l'absence d'accord d'intéressement.
- Une prime de 300 euros Brut sans condition pour chaque salarié afin de récompenser la performance collective de 2015.
- Prime d'incommodité 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.
- Prime IPS reversée aussi aux salariés de SOMANU.
- Enfin, le conflit étant totalement imputable à la direction, le paiement des heures de grèves est un prérequis à toute résolution du conflit.

Pour tous ces points, les salariés de SOMANU poursuivrons leur mouvement de grève à durée indéterminée et demandent à la direction de revoir sa proposition d'accord afin de permettre l'apaisement du climat social et la fin du conflit.