

**PROJET DE CRÉATION DE L'ENTITÉ INGÉNIERIE DES ILOTS NUCLÉAIRES « NICE », MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET CONSÉQUENCES SOCIALES (pour Avis)**

Monsieur le Président,

Le dossier de création de NICE a fait l'objet d'un dialogue social de qualité depuis sa première présentation en fin d'année 2016. Des expertises ont été réalisées dans le cadre du CE et du CHSCT du CNEN, entité d'EDF principalement concernée par ce projet.

Il en ressort les interrogations suivantes :

- Quel accompagnement est prévu pour le personnel refusant la mise à disposition ?
- Comment sera assuré le retour des salariés en fin de contrat de mise à disposition en tenant compte de leurs souhaits, notamment géographique de réaffectation ?
- Quelle est la garantie du maintien des compétences des maisons mères dans une structure composée de 50 % de prestation dans sa phase de création ?

Au CCE pour information du 19 janvier, FO vous a fait part de son incompréhension sur les points suivants du dossier présenté :

- 9 % de personnel AREVA contre 60 % évoqué fin 2016.
- 50 % de prestataires alors que lors des différents échanges, la direction a toujours assuré vouloir limiter le recours à la sous-traitance à un niveau « raisonnable ».

Lors des échanges sur ce dossier, nous vous avons demandé de nous communiquer votre ambition en terme de GPEC et notamment vos demandes de ressources aux maisons mères pour faire face au besoin de grément des 3 projets existants : Terminaison FA3, HPC, EPR NM/EPR2, qui seront à la charge de NICE pour les 3 années à venir.

Pour FO, cette activité que vous évaluez à 3 millions d'heures justifierait, a minima, 500 agents de plus des maisons mères pour revenir à un niveau de sous-traitance de 25 %.

Cet apport que nous jugeons nécessaire pour atteindre un bon équilibre pourrait favoriser les agents en fin d'activité du Centre d'Ingénierie Thermique (CIT).

Ce personnel qualifié, issu d'une unité d'ingénierie comparable à la nôtre, pourrait, par ses connaissances et compétences, remplacer une sous-traitance à vocation non pérenne.

De plus, le REX de FA3 montre que la formation des personnels prestataires et la surveillance de leur activité minimise le gain escompté de cette sous-traitance.

FO regrette que le document présenté pour avis ne donne pas de vision claire sur le grément des compétences des maisons-mères après la mise en place.

Bien que cette donnée ne change rien à la phase d'initialisation de NICE, cela permettrait de mesurer la confiance qu'ont les maisons mères dans l'avenir de cette structure projetée.

Concernant l'aspect industriel du dossier, nous sommes conscient que NICE ne règle ni n'aggrave l'incertitude liée aux projets du nouveau nucléaire.

Même si vous n'évoquez pas clairement les évolutions liées aux gains de productivité attendus, les différences de cultures entre AREVA et EDF risquent de rendre la cohabitation difficile.

De plus, le mode de fonctionnement en sous-traitance appliqué à SFL va rendre compliqué la logique d'engagement vers un objectif commun de co-construction porté par les plateaux.

Pour EDF, le respect du planning est un gain de productivité en soi alors que pour AREVA et son fonctionnement en Business Unit, ce sont les marges dégagées qui sont recherchées avec un gain sur les coûts de main-d'œuvre.

Pour les prestataires, c'est la durée la plus longue possible de leur contrat qui est leur objectif.

Nous espérons que le fonctionnement en plateau permettra un meilleur dialogue entre les différents intervenants et une véritable co-activité sur la base d'un même planning et des mêmes priorités.

Pour les 208 ETP, issus des maisons-mères, nous souhaitons que leurs prestations soient bien cadrées afin que cela ne devienne pas le maillon faible du planning.

Nous souhaitons qu'un soin particulier soit apporté à l'ergonomie des plateaux y compris avec l'intervention d'ergonomes si nécessaire.

Concernant l'aspect social, nous notons que le statut de MAD est moins protecteur que celui d'une réforme de structure dans une unité si les projets tant attendus notamment EPR2 et France n'étaient pas engagés.

En effet, les agents en fin de MAD ne seront pas reconduits et n'auront donc pas d'autre choix que de revenir dans leur unité d'appartenance avec le risque d'une mobilité forcée si celle-ci n'a pas d'emploi à leur proposer. Dans ce cas, les agents ne pourront pas bénéficier des garanties liées à l'accord Réorg2.

L'absence de visibilité sur un emploi de retour est la principale critique qui nous est remontée des agents EDF. Cette donnée est encore plus sensible chez nos collègues d'AREVA qui risquent eux, de perdre leur emploi qui aura été supprimé après transfert dans NICE.

Concernant le dialogue social au sein de la future entité, nous avons noté la nécessité de créer un établissement DP dans les 24 mois qui suivent.

En ce qui concerne le CHSCT, nous considérons que les CHSCT des maisons mères sont tout à fait compétents pour prendre en charge la gestion des conditions de travail des Personnels MAD dans NICE comme c'est le cas aujourd'hui pour Sofinel.

Pour ce qui est de l'instance de concertation, il faudra qu'elle puisse conventionnellement débattre de toutes les prérogatives liées aux CE : Organigrammes (créations/suppression de postes), effectifs, GPEC et sous-traitance, formations, etc.

Pour toutes ces raisons, nous donnerons un double avis :

Favorable pour l'aspect industriel de l'avenir de la filière nucléaire, sur le principe que le fonctionnement en mode plateau a montré une meilleure réactivité et une meilleure implication des acteurs.

Défavorable pour l'aspect social et le manque de garanties :

- Sur les parcours professionnels pour les agents en MAD.
- Sur la volonté de faire décroître sensiblement la sous-traitance dans cette structure et pérenniser les compétences des maisons-mères.
- Sur l'absence d'encouragement financier pour intégrer Nice sous forme d'un welcome - bonus.

Nous avons cependant noté avec satisfaction que vous vous engagez à proposer des parcours professionnels au sein de la filière nucléaire d'EDF pour le personnel AREVA en fin de MAD qui ne retrouverait pas d'activité dans son entreprise d'origine.

Suite aux différentes déclarations, X.Ursat, directeur de la DIPNN, nous précise les éléments suivants :

■ Sur la relation avec Areva, il faut noter qu'indépendamment de la situation du rachat d'AREVA NP, la création de NICE et la participation des agents des différentes sociétés ne seront pas remises en cause. Nous devons aller vers cette coopération pour un fonctionnement plus solidaire demandé par les salariés des deux entités.

■ À la crainte des turn-overs, il faut comprendre que pour finaliser les projets, les périodes de mises à disposition des agents des maisons mères seront plutôt longues.

■ Le taux de prestation se fera en fonction des domaines d'activité et n'a pas tendance à évoluer aujourd'hui. Le but est plutôt de gérer les effectifs de NICE en fonction du déroulement des différents Projets. Les augmentations possibles d'effectifs se feront par l'intermédiaire de recrutements des maisons mères.

X. Ursat informe que la direction reviendra en fin d'année en CCE informer les représentants du personnel sur la mise en œuvre de NICE et son fonctionnement.

T Schall indique que les effectifs d'AREVA devront, suivant l'avancée des configurations d'HPC, augmentés de 100 à 120 personnes en 2018. La fin des prestations des projets propres à AREVA devra également augmenter leur participation dans NICE et limiter de ce fait le recours à la prestation.

T Schall précise que le dialogue social est important pour une structure de 2000 ETP. Ce dialogue ne peut se faire juridiquement par les instances habituelles au vu de la nature de la société NICE et compte tenu des mises à disposition.

NICE travaillera avec les maisons-mères et la direction nous propose la mise en place d'une instance de concertation sociale du personnel afin d'effectuer les évolutions nécessaires avec les partenaires sociaux.

La direction s'engage à être présente dans cette instance afin d'avoir une vision la plus proche de la réalité.

**Suite aux remarques formulées lors des différentes concertations, la Direction a accepté que, dans le cas d'un refus de mise à disposition dans NICE (et donc de l'application de la note « Reorg2 »), le salarié se voie successivement proposer 3 postes alternatifs (et non 2 comme elle le prévoyait initialement)**

Suite à ces échanges, la direction demande un avis sur le projet de création de la société NICE.

**Les représentants des organisations syndicales donnent un avis NÉGATIF à l'unanimité.**