



RUEIL, le 07 Avril 2011

## 4eme Réunion NAO du 04 Avril 2011

Suite aux propositions salariales de la direction du 21 Mars jugées insuffisantes, les sites de Fabrègues et de la Pompignane sont en grève.

==> La Direction, en charge des négociations salariales SEEF, demande au délégué syndical du site à faire lever le blocage le temps de la réunion.

Après discussion avec les salariés du site, il est décidé une levée du barrage pour une demi-heure.

FORCE OUVRIERE rappelle à la direction que l'intégration des salariés T&D pose quelques difficultés :

- Certains salariés, pourtant arrivés au Hive dès le mois d'Octobre 2010, n'ont toujours pas de poste, d'autres se sont vu proposés une reclassification de poste avec diminution de salaire.
- Les salariés subissent une dégradation de leurs conditions de travail et leur mécontentement se fait sentir.

La Direction se dit prête à discuter des cas particuliers. FO rappelle que nous n'avons plus d'instance représentative du personnel et notamment de délégué du personnel depuis le mois de Janvier, ce qui rend la situation très compliquée.

Sur les NAO, la Direction fait les propositions suivantes :

Proposition pour les Ouvriers et ATAM :

Enveloppe de 3% avec un talon de 35 euros

Cette enveloppe se décompose de la sorte :

- Pour les salaires ≤ à 1750 euros:

Augmentation générale de 2,06%, Augmentation individuelle de 0,84% + 0,1% (destiné à compenser les inégalités salariales).

- Pour les salaires ≥ à 1750 euros :

- Ouvriers : AG 1,79% AI 1,11% + 0,1%

- ATAM : AG 1,49% AI 1,41% + 0,1%

Proposition pour les Ingénieurs & cadres :

Enveloppe de 3 % (élargissement du bonus)

- dont 0,2% consacré aux inégalités salariales dont 0,1% pour l'égalité hommes/femmes.

FO rappelle qu'il avait été demandé lors de la dernière réunion à ce que la discussion sur les bonus fasse l'objet d'une réunion spécifique et soit traitée en dehors du cadre des négociations salariales.

==> La direction refuse.

Nous rappelons que les salariés T&D ont été transférés dans le cadre de la loi L1224-1 du code du travail et que leur condition de rémunération doit demeurer inchangée.

Nous rappelons par ailleurs l'article L2323-27 du code du travail : « *le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, la technologie, les conditions de travail, l'organisation des conditions de travail, des qualifications et les modes de rémunération* ».

Nous affirmons de plus que dès lors que l'on touche au mode de rémunération, on entre dans le champ contractuel et que cela doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

FO rappelle d'ailleurs qu'un certain nombre de salariés se sont vu proposer un avenant à leur contrat de travail relatif au bonus.

La direction nous répond que seuls les salariés qui étaient soumis au bonus au préalable chez AREVA s'étaient vu proposés un avenant.

==> FO demande pour quelles raisons, alors que la direction souhaite étendre le bonus à l'ensemble des salariés, ceux-ci ne se verraient pas signer un avenant.

FORCE OUVRIERE ne peut admettre que la direction fasse passer le système des bonus en force.

De plus, FO n'est pas favorable à la généralisation du système des bonus à l'ensemble des salariés.

FO reste favorable à ce que chaque salarié puisse exercer son choix librement. Si le système des bonus peut être favorable à certains salariés, il peut signifier pour d'autres la fin des augmentations de salaire !!

La direction nous informe finalement qu'elle va se rapprocher de sa direction juridique pour savoir si les salariés se verront proposer de signer un avenant à leur contrat de travail relatif au bonus.

La direction nous annonce qu'il n'y aura pas d'autres réunions de négociation salariale. Elle demande à ce que les organisations syndicales se prononcent sur les propositions qui ont été faites dans un délai de 8 jours.

**FO informe la direction que notre décision de signature n'interviendra que dès lors que nous aurons une réponse claire et précise sur les bonus.**