

L'impact au CEA de l'accord national sur les retraites complémentaires.

Depuis le 16 octobre 2015 un accord de principe a été trouvé entre le patronat et quelques syndicats (CFDT, CGC et CFTC) pour **inciter à retarder la retraite** : à partir de 2019 les salariés ne toucheront complètement leurs retraites que s'ils retardent de 2 ans leur départ, sinon leur retraite complémentaire subira une **décote de 10 % pendant ces 2 ans** (voire plus suivant la situation financière des caisses de retraite).

Cette règle va à l'encontre de la politique du CEA qui, au contraire, incite ses salariés à s'arrêter dès qu'ils ont acquis une retraite complète (sinon les indemnités de départ en retraite inscrites dans la convention de travail, sont perdues). Auparavant, le CEA mettait ses salariés à la retraite (dès qu'ils pouvaient avoir une retraite complète), mais depuis que la loi l'interdit, le CEA demande donc aux salariés d'abandonner leur droit de choisir leur date de départ pour garder le bénéfice des indemnités en questions qui ont d'ailleurs été rognées au dernier renouvellement de la convention de travail (signée en avril 2015) où elles sont passées de 7 à 4 mis de salaire maximum.

Cette contradiction peut se retourner contre les salariés : si un salarié s'est engagé sur sa date de départ à la retraite mais que les règles changent entre temps (avant sa date effective de départ en retraite), le salarié est pris au dépourvu, voire pénalisé. C'est le cas, en effet, si l'âge légal de départ en retraite ou le nombre de trimestres de cotisation nécessaire pour avoir une retraite complète augmentent, ainsi que pour des mesures comme celle annoncées le 16/10/2015 instaurant la décote de 10 %.

Les premiers à en faire les frais sont ceux bénéficiant de l'I.G.119 (aussi appelé NIG 119, Cessation Anticipée d'Activité ou CAA) car ils partent plus jeune et surtout ils doivent s'engager sur leur date de mise à la retraite bien plus longtemps à l'avance (au préavis de 18 mois demandé à tous les salariés, s'ajoute la durée de la Cessation Anticipée d'Activité). Mais me direz-vous, le CEA autorise certainement les quelques salariés concernés à actualiser leur date de départ en retraite... mais nous allons voir que non !

Pour obtenir l'accord des syndicats, le CEA annonce des mesures transitoires qui donnent l'impression que personne ne sera lésé ; mais il se garde bien de l'écrire aussi explicitement -ni même d'avertir individuellement les intéressés- et quand les cas se présentent il refuse toutes négociation individuelle ni même avec les syndicats dès lors qu'il leur a arraché la signature. Ce n'est pas seulement immoral, ça peut être illégal, mais **quel salarié osera attaquer le CEA devant les tribunaux (Prud'hommes) ? Certains ont eu ce culot et ils ont gagné** : mais la procédure a duré une dizaine d'années, (voir au verso).

Encore récemment, le CEA a supprimé les indemnités de départ en question, à des salariés sans les prévenir au dernier renouvellement de la convention de travail (avril 2015). Ensuite il leur a royalement proposé de rétablir ces indemnités à condition qu'ils s'engagent à partir à la retraite dès leurs trimestres acquis (sauf que ce n'est pas formulé de cette manière, seule la date apparait dans l'engagement). Il est ainsi compréhensible que certains salariés aient voulu prendre une marge de sécurité pour fixer la date à laquelle ils s'engagent à partir, donc un peu plus tard que ne les y pousse maintenant le CEA dont **les pratiques déloyales vis à vis de ses salariés et de leurs syndicats, ne contribuent pas à instaurer le climat de confiance propice à l'adhésion des vieux pour qu'ils cèdent leur place de salariés.**

N.I.G. 119 : LE C.E.A. ENFIN CONDAMNE !

A la suite des poursuites intentées contre le C.E.A. par des agents en NIG119, certains pessimistes prédisaient: « **c'est le pot de terre contre le pot de fer** ». Après onze années de procédures, grâce à la persévérance des préretraités et malgré l'acharnement du C.E.A., « le pot de terre » a gagné.

Les cours de Justice ont estimé que l'accord du C.E.A. du 19/12/1991 signé par tous les syndicats, sauf la C.G.T., lésait les salariés partis en préretraite NIG119 et leur accordaient des dommages et intérêts. Par ces jugements, tous les syndicats signataires de l'accord du 19/12/91 peuvent se considérer également autant condamnés que le C.E.A.

Dans la foulée de 1968, le C.E.A. signait avec les syndicats le 7/9/1973 un accord (dit NIG119) donnant la possibilité aux agents travaillant en services continus, travaux pénibles et dangereux, de partir en préretraite de 55 à 60 ans au lieu de 65 ans. Cet accord prévoyait que le C.E.A. prenait en charge le paiement des cotisations sociales : maladie, retraite, vieillesse et complémentaires, jusqu'à 65 ans, date à laquelle les salariés liquideraient leurs droits à la retraite.

Le 19/12/1991, le C.E.A. signait un accord avec les syndicats F.O., C.F.D.T., C.G.C., C.F.T.C., S.P.A.E.N., mettant illégalement en retraite les agents partis en préretraite NIG.119. Par voie de conséquence, il arrêta de verser aux différentes caisses, lésant ainsi ces agents de cinq ans de cotisations.

A la suite de cet accord, plusieurs agents de Cadarache poursuivaient le C.E.A. aux Prud'hommes et obtenaient sa condamnation dix ans plus tard et le versement de dommages et intérêts. **A maintes reprises, la C.G.T. a réclamé au C.E.A. une réunion pour régler les problèmes des agents NIG119. Celui-ci a toujours refusé** sous le prétexte que des procédures étaient en cours. Aussi, le 10/6/2003, dix huit agents de Saclay, puis cinq le 3/11/2005, saisissaient les **Prud'hommes** qui prononçaient une prescription totale pour les 23 agents, le 29/10/2007.

Sans se décourager, forts de leur bon droit et aidés par des militants C.G.T. (les autres syndicats ayant toujours refusé de les soutenir), les « 23 » poursuivaient en **Cour d'Appel**. Celle-ci condamnait le C.E.A. le 29/10/2009 à verser des dommages et intérêts calqués sur l'expertise comptable demandée par les « 23 ». Elle se prononçait également pour la non prescription des demandes.

Ne s'avouant pas vaincu, le C.E.A. se pourvoyait en **Cassation** le 29/12/2009. Le jugement de la Cour de Cassation était prononcé le 28/10/2010 et remettait en cause le jugement d'appel sur un point de détail (pour ne pas dire un prétexte). Elle demandait le remboursement des sommes touchées par les NIG.119 et renvoyait les dossiers devant une autre cour d'Appel autrement constituée.

Au risque de tout perdre et toujours forts de leur bon droit, les quatorze NIG119 restants, contraints et forcés, déposaient un recours devant une **deuxième Cour d'Appel**. Cette instance se prononçait le 5/3/2014 et confirmait le bien-fondé du jugement du premier Appel. Elle condamnait le C.E.A. et attribuait des dommages et intérêts à treize agents, en règlement du préjudice subit. Ces sommes s'échelonnent de 11 400 € à 87 153 €. Cette victoire prouve la justesse de la non-signature de la note du 19/12/1991 par la C.G.T. et de la poursuite en justice des 23 préretraités en 2009.

A la suite de ce deuxième jugement d'Appel, le C.E.A. était susceptible de poursuivre en Cassation. Est-ce après une intervention des représentants C.G.T. auprès de la D.R.H.R.S. que l'Administrateur Général mettait un point final à onze années de procédures, ou bien n'avait-il plus d'arguments juridiques à opposer à tous les jugements favorables sur le fond aux agents en NIG119 ?

Sur les 23 NIG.119 de 2003, seuls 13 dont 3 veuves, ont terminé le « marathon » judiciaire en vainqueurs en 2014. La moitié des absents sont décédés et n'auront pas eu la satisfaction de voir le C.E.A. condamné et leur juste cause reconnue. Une pensée émue va vers eux.

Le 7 octobre 2014 Jean MONS