Déclaration des DP CGT du CEA/Saclay – Audience du 7 septembre 2017

COMMUNICATION, CARTON JAUNE

Dans *Talents* n° 164, de septembre-octobre 2017, la direction prétend, sous le titre *« Discipline, carton rouge »*, se livrer à un *« décryptage »* des procédures disciplinaires au CEA. Mais, entre approximation, mensonge par omission et alarmisme, faut-il chercher un message caché ?

Approximation

L'article mentionne au chapitre des *« sanctions disciplinaires »* le licenciement pour insuffisance professionnelle. La direction ignorerait-elle que l'insuffisance professionnelle n'est par elle-même jamais fautive, et que le licenciement susceptible d'en résulter ne relève alors pas d'une sanction disciplinaire ?

Mensonge par omission

Plus grave, la direction cherche à faire peser sur les syndicats la coresponsabilité des sanctions disciplinaires les plus graves, mise à pied et licenciement, qui nécessitent un avis du Conseil conventionnel (ex-Conseil de discipline). Or si la composition de ce Conseil est paritaire [1], ses décisions ne le sont pas : **le président du Conseil conventionnel, représentant de DRHRS, a voix prépondérante en cas d'égalité des votes** [2]. L'article rappelle le premier aspect, mais "oublie" le second…

Conséquence, qui n'est pas une hypothèse d'école : lorsque tous les représentants syndicaux s'opposent à une sanction défendue par la direction unanime, un avis favorable à la sanction est rendu. En pratique, de la proposition de sanction à la décision finale, la direction garde entièrement la main. Les représentants syndicaux peuvent essayer, dans le débat au Conseil conventionnel, de peser dans un sens favorable au salarié mis en cause. Mais dès le passage au vote, tout est plié.

Alarmisme

L'augmentation, entre 2016 et 2017, du nombre de procédures disciplinaires et de dossiers au Conseil conventionnel est soulignée. Elle semble même justifier un encadré indiquant en gras : *« Important »* ! Si cette information est importante, pourquoi la direction ne fournit-elle pas des éléments chiffrés précis ? Elle ne peut pourtant ignorer que les fluctuations d'un chiffre, heureusement faible rapporté à un effectif de plus de 15 000 agents, ne sont pas significatives. Il faut donc en conclure que le message est ailleurs, et qu'il s'agit de menacer plutôt que d'informer.

La direction croit-elle que c'est en agitant les menaces de sanctions qu'elle fera diminuer, pour ne relever qu'un exemple cité, les *« propos et comportements sexistes »* ? Pour notre part, si nous souscrivons à l'objectif, nous ne croyons pas à la peur du gendarme !

[1] Un représentant par organisation syndicale représentative au niveau national du CEA, et autant de représentants de la direction – donc actuellement 5 + 5

[2] Article 85-5 de la Convention de travail