



Bouc Bel Air, le 22 novembre 2008

CHANTAGE A LA CONVENTION DE TRAVAIL

Compte-rendu de la réunion du 21 novembre 2008 entre DRHRS et les syndicats

Rédacteur A. HERNANDEZ

Délégation CGT : Alain LE BRIS (Cesta), Jean Claude KNEIB (Marcoule), Marc WOJTOWICZ (Saclay), Alain HERNANDEZ (Cadarache).

DRHRS : Armelle HOUMAIRE, Caroline BELIN, Rachel DUTHEIL, Jean François SORNEIN, Jacques VAYRON, Philippe MERLIER.

CFDT, CFTC, FO, CGC, SPAEN.

Face à la proposition de **la CGT** :

DRHRS oppose :

**RECONDUCTION DE LA
CONVENTION DE TRAVAIL
EN PREALABLE A SA
REVISION SUR LES POINTS
QUI LE NECESSITENT.**

**RENOUVELLEMENT DE LA
CONVENTION DE TRAVAIL
SOUS CONDITION PREALABLE
DE REVISION DU CHAPITRE 18
RELATIF A LA RETRAITE.**

Cette réunion du 21 novembre faisait suite à celles du 20 octobre, du 6 et du 17 novembre 2008 :

Le 6 novembre CGT, CFDT, FO et CFTC avaient claqué la porte devant le refus de DRHRS de retirer son projet de texte jugé inacceptable ;

Le 17 Novembre face à l'importante mobilisation des salariés du CEA sur les différents centres, DRHRS a indiqué son projet de texte « figé et mis de côté ». Une nouvelle réunion portant sur l'examen des textes en vigueur été programmée pour le 21 novembre. Sur ces bases CGT, CFDT, FO et CFTC décidaient de participer à cette réunion. Il n'y avait donc aucun texte pour cette réunion.

En début de réunion, la CGT a fait la déclaration ci-jointe rappelant ses positions notamment son refus de discuter de la NIG 119 et insistant sur sa demande de

**RECONDUCTION
DE LA CONVENTION DE TRAVAIL
EN PREALABLE A SA REVISION
SUR LES POINTS QUI LE NECESSITENT.**

DRHRS a fait une présentation de la situation des fins de carrière à compter du 1^{er} janvier 2010 en deux parties :

1- les évolutions légales et réglementaires :

L'impossibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur ;
L'incitation du maintien en activité des séniors.

2- les textes en vigueur au CEA :

Les dispositions pérennes ;
Les dispositions impactées par les évolutions.

La présentation ne nous a rien appris de nouveau. La CGT a critiqué avec vigueur, comme elle le fait dans sa déclaration, les évolutions législatives qui vont avoir un impact négatif sur l'emploi en général et mettre en difficulté des organismes comme le CEA qui ont un besoin impératif d'embauches de jeunes.

DRHRS a été obligée de reconnaître cette nouvelle difficulté imposée au CEA.

En ce qui concerne les textes en vigueur et les évolutions, un constat qui confirme les positions de la CGT :

Seule l'obligation de départ à la retraite, telle qu'elle résulte de l'accord Capron, est remise en cause. Rien n'impose les autres modifications notamment la réduction des primes de départ en retraite (même si elles sont soumises à cotisations et à « taxation »), ni la remise en cause de la NIG 119, telle que l'envisage DRHRS.

Il apparaît cependant une volonté de DRHRS de mettre en application avec zèle les orientations gouvernementales pour le maintien en activité des « séniors ». A contrario, la CGT a affirmé sa volonté d'entrer en résistance contre ces orientations qui vont avoir de lourdes conséquences pour l'emploi d'autant plus avec la crise qui se profile aujourd'hui. C'est un véritable non sens qui menace l'avenir du CEA.

Après cette présentation, DRHRS a abordé le 2^{ème} point de la réunion, notamment demandé par la CGT :

LA CONVENTION DE TRAVAIL

En deuxième partie de réunion, DRHRS a fait état de la proposition de la direction générale du CEA :

Mise à l'ordre du jour du Comité National du 10 décembre du renouvellement de la Convention de Travail à la condition qu'un accord soit intervenu au préalable sur le chapitre 18 relatif à la Retraite.

Elle a indiqué que les deux seules **suppressions** qu'elle voulait entériner étaient la référence à **60 ans** de l'anticipation NIG 119 ainsi que l'**obligation** de départ en inactivité.

Il faut savoir par ailleurs que les dispositions de l'accord Capron ne sont pas reportées dans la Convention de Travail notamment le montant des primes de départ en retraite. Celles qui figurent actuellement font état de 1, 2, 3 ou 4 mois de salaire. Avec la proposition de la direction, elle raye d'un trait les dispositions de l'accord Capron et elle fait payer intégralement aux salariés son élimination consécutive aux évolutions législatives.

Suite à sa proposition, DRHRS a fait une suspension de séance pour laisser le temps aux délégations syndicales de se positionner sur sa proposition qui se résume ainsi :

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION DE TRAVAIL SOUS CONDITION PREALABLE DE REVISION DU CHAPITRE 18 RELATIF A LA RETRAITE.

La NIG 119, si elle est spécifique à certains, pour tous elle pose le principe du respect des engagements.

Si les syndicats entérinaient aujourd'hui le recul social sur cette question, quelle confiance leur accorder demain de manière globale ?



A la reprise CGT, CFDT, CFTC, SPAEN et FO ont déclaré leur désaccord sur la proposition de DRHRS. CGT, CFDT, CFTC, SPAEN ont demandé la

RECONDUCTION DE LA CONVENTION DE TRAVAIL EN PREALABLE A SA REVISION SUR LES POINTS QUI LE NECESSITENT.

FO s'est dite d'accord avec CGT, CFDT, CFTC, SPAEN mais ne peut demander la reconduction de la Convention de Travail dont elle n'est pas signataire.

La CGC s'est une nouvelle fois alignée sur DRHRS.

Visiblement DRHRS n'avait pas prévu ce positionnement syndical quasi unanime qui se base avant tout sur le respect des engagements pris. Les organisations syndicales sont garantes des droits et intérêts du personnel, du respect des principes et des accords signés. Y déroger sur un point, dans l'esprit mercantile insufflé par DRHRS, serait mettre en cause la confiance que leur accorde le personnel.

DRHRS base son argumentation sur le fait que cette disposition de la NIG 119 ne concerne qu'une minorité du personnel.

Effectivement, le nombre de salariés concernés par cette disposition de la NIG 119 est peu important, elle n'est en rien vitale pour l'avenir du CEA. En revanche il est important aujourd'hui, compte tenu des évolutions du contexte économique, de travailler à l'unité du CEA et de son personnel.

C'est faire injure aux salariés du CEA de penser qu'ils se satisferaient que l'on brade les intérêts légitimes d'une catégorie qui de plus est au cœur des métiers du CEA, le nucléaire, en contrepartie du maintien de leur statut.

Il est grand temps qu'en haut lieu on comprenne enfin qu'il faut investir dans la première de nos richesses : le Travail.

Le statut du personnel du CEA doit être préservé. Cela passe par la reconduction de la Convention de Travail et son amélioration.

Face à la détermination des 5 organisations syndicales, DRHRS n'a pas su définir une position sur la suite des événements.

La sagesse impose que DRHRS renonce à son chantage qui prend en otage la Convention de Travail.

La CGT appelle le personnel à être ferme sur cette position, c'est une question de dignité.

REUNION « FINS DE CARRIERE » DU 21 NOVEMBRE 2008

DECLARATION CGT

A l'ouverture de cette réunion la CGT tient à faire un certain nombre de mises au point.

Le 20 octobre, DRHRS a engagé des négociations sur « LES FINS DE CARRIERES DES SALARIES DU CEA » contenant des propositions minimalistes et remettant en cause de nombreux acquis. Dès cette première réunion, la CGT a affirmé son désaccord profond avec le texte proposé par DRHRS. Avec les autres organisations syndicales elle a demandé un certain nombre de modifications de fond ainsi que le respect des engagements.

Le 6 novembre 2008 le « nouveau » texte de la direction ne tenait aucun compte des demandes syndicales.

La CGT a demandé le retrait de ce texte qu'elle considère comme inacceptable et devant le refus de DRHRS avec CFDT, CGT/FO et CFTC a claqué la porte des « négociations ».

Au passage la CGT se félicite de la coopération que nous avons su construire avec CFDT, CGT/FO et CFTC.

Le 17 novembre 2008, DRHRS, prenant en compte l'importance de la mobilisation du personnel sur différents centres, a déclaré son texte : « figé et mis de coté ».

Aujourd'hui 21 novembre 2008, la CGT est présente à la réunion. Il faut cependant que les choses soient claires : s'il est dans les intentions de DRHRS de remettre sous une forme ou sous une autre le contenu de son texte sur la table, les discussions qui reprennent aujourd'hui seront aussi brèves que les précédentes. Si tel était le cas, la CGT ferait appel à la mobilisation du personnel désormais sensibilisé sur les enjeux des discussions en cours.

Par ailleurs un certain nombre de précisions s'imposent :

La direction et les 6 organisations syndicales du CEA ont signé le 30 novembre 2006 un accord à durée indéterminée instaurant un dispositif de départ en retraite des salariés du CEA. Cet accord devient caduc le 1^{er} janvier 2010 du fait de multiples remises en cause des droits à la retraite à 60 ans des gouvernements successifs et des dispositions législatives qu'ils ont initiées.

Ces dispositions sont prises au mépris de l'emploi et des conséquences qu'elles auront sur des organismes de recherche comme le CEA qui ont un besoin impératif d'embauches de jeunes. De plus par ces dispositions, les pouvoirs publics bafouent la liberté de négociation dans les entreprises.

Il n'y a aucune raison que le personnel en fasse les frais, il n'est pas acceptable que le CEA profite de l'occasion pour faire des économies sur le dos du personnel.

Les dispositions de départ en retraite résultant de l'accord s'appliquent à tous les salariés du CEA y compris ceux qui bénéficient, du fait de leurs conditions de travail, d'une Cessation Anticipée d'Activité.

Les nouvelles dispositions que nous devons établir et nous le répétons sans que le CEA cherche à faire des économies, doivent donc s'appliquer à tous. Dans ces conditions rien ne justifie de revoir les modalités de mise en retraite anticipée prévues par la NIG 119, notamment l'âge de référence du calcul de l'anticipation de 60 ans.

La CGT refusera catégoriquement de discuter de ce sujet. Le CEA a pris des engagements vis-à-vis des salariés, il doit les respecter.

De même la CGT considère comme inacceptable le chantage de DRHRS qui veut conditionner le renouvellement de la Convention de Travail à la signature d'un accord sur le dispositif de départ en retraite des salariés du CEA.

Enfin rien ne presse, l'accord Capron reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009, rien n'impose de conclure les discussions en 2008. Ceci dit si les propositions de la CGT sont retenues, nous pouvons rapidement parvenir à un accord dans le cadre de la Convention de Travail.

Pour conclure nous réaffirmons que la meilleure solution serait la reconduction de la Convention de Travail en janvier 2009 et la révision des articles qui doivent l'être, notamment le dispositif de départ en retraite qui peut faire l'objet des premières discussions dans un cadre préservant les intérêts du personnel.

La CGT place ces discussions, en lien direct avec la Convention de Travail, sous le contrôle du personnel qui doit impérativement rester vigilant et prêt à se mobiliser.