



Négociation « Convention de travail » 26 novembre 2020

Déclaration CGT

Madame la directrice,

Pour aller droit au but, le projet que vous soumettez de réécriture du chapitre 9 de la Convention de travail est, pour la CGT, simplement inacceptable.

Au-delà de points qui pourraient donner lieu à discussion, c'est l'esprit même du texte qui est en cause. Il s'agit en effet de rien de moins que de dynamiter le dispositif conventionnel actuel, avec les garanties de fond comme de procédure qu'il offre aux salariés du CEA en matière disciplinaire et, plus largement, de licenciement.

Garanties certes limitées mais néanmoins substantielles. Limitées car si la composition de l'actuel conseil conventionnel est paritaire, ses avis ne le sont pas, le président - représentant DRHRS - ayant voix prépondérante en cas de partage égal des votes. Limitées aussi par le fait que le conseil conventionnel ne rend qu'un avis, la décision appartenant à la DRHRS. Substantielles néanmoins car le délai entre l'entretien préalable à éventuel sanction ou licenciement et la réunion du conseil conventionnel permet au salarié concerné, comme à celui qui éventuellement l'assiste, de verser aux débats des éléments qui n'ont pu être réunis et exposés en début de procédure. En effet, au moment de sa convocation à l'entretien préalable, le salarié n'est jamais précisément informé des points sur lesquels il aura à s'expliquer. Cela vaut lorsque le salarié risque un licenciement pour motif disciplinaire, mais aussi lorsqu'il encourt une sanction de moindre gravité ou un licenciement pour motif non disciplinaire.

Avec la rétrogradation et la mutation disciplinaires, le projet présenté ajoute de nouveaux degrés à l'échelle des sanctions applicables. Or, exposé à ces sanctions graves ou à une mise à pied disciplinaire, le salarié ne bénéficierait plus des garanties attachées au passage en conseil conventionnel, précédemment rappelées.

De même, écarter systématiquement de la procédure conventionnelle tout licenciement pour faute grave en raison d'un abandon de poste revient à ignorer les difficultés qui ont pu, en amont, conduire à une telle situation.

Il convient aussi de rappeler qu'en matière de licenciement individuel, le Code du travail distingue entre motifs personnel et économique, pas entre motifs disciplinaire ou non. Dans l'actuelle Convention de travail, cette dernière distinction porte peu à conséquence puisque, pour l'essentiel, la même procédure s'applique à tout licenciement, quel que soit son motif. La situation serait radicalement différente avec le nouveau texte puisqu'échapperaient alors au contrôle du conseil de discipline tous les licenciements non disciplinaires - donc ceux pouvant être prononcés pour insuffisance professionnelle, inaptitude avec impossibilité de reclassement, ou motif économique - alors même que ces situations appellent au contraire un examen attentif.

Enfin, la suppression de toute garantie conventionnelle relative aux éventuels licenciements pour motif économique nous semble être un message inquiétant dans la période qui s'ouvre, marquée par les incertitudes consécutives à la crise sanitaire.

Il ne saurait donc être question pour la CGT d'avaliser de tels reculs.