



Newsletter

Décembre 2013

Sommaire

Avenant à la Convention de travail CEA

[Lire l'article](#)

Politique d'emploi des personnels recrutés en CDD

[Lire l'article](#)

Contrat de génération

[Lire l'article](#)

A la suite du Comité national du 17/12/13, trois accords seront présentés à la signature des organisations syndicales. Ces 3 accords sont impactés à des degrés différents par le PLMT 2013-2022.

L'UNSA SPAEN livrera prochainement une analyse en profondeur de ce PLMT qui est lourd de conséquences.

Avenant à la Convention de travail CEA

Un gros travail de mise à jour de la Convention de travail à droit constant, par rapport au texte existant, a été fait durant l'année 2013.

Seuls 3 points sont modifiés :

1. **Le rôle et le nombre des réunions des commissions des carrières** : Suite à l'abandon de la titularisation qui est une notion sans base juridique dans le droit privé.
2. **L'élargissement du rôle du Conseil de discipline** qui va maintenant aborder les cas de licenciements pour insuffisance professionnelle et pour invalidité. Le conseil de discipline prend le nom de **Conseil conventionnel**.

L'AVIS DE L'UNSA SPAEN : cet élargissement est une bonne chose à 2 points de vue :

- D'une part, les commissions des carrières n'auront plus à examiner les **licenciements pour insuffisance professionnelle et invalidité**.
 - D'autre part, il ouvre une meilleure protection des salariés.
3. **Le chapitre 18 des retraites**. La nouvelle rédaction de ce chapitre met à bas l'accord signé en 2009 pour les indemnités de départ à la retraite (**IDR**) qui faisait suite à la fin des accords « capron » devenus illicites.

RAPPEL :

Fin 2009, l'UNSA SPAEN avait signé un accord dont les modalités étaient, pour simplifier :



	ACQUIS
Lorsque le salarié avait 30 ans d'ancienneté au CEA, il pouvait bénéficier de :	- 5 mois IDR
et pour le salarié dont le salaire était inférieur au coefficient de 500 points, il obtenait :	- Salaire avec coefficient de 500 points
La Convention de travail permettait également aux salariés d'avoir :	- 18 jours de congés supplémentaires qu'ils pouvaient se faire payer en rajouter 2 jours de congés payés.
Selon un délai de prévenance, un salarié avait :	- un mois d'IDR pour un délai de prévenance de 12 mois - 2 mois d'IDR pour un délai de prévenance de 18 mois.

pour un total de 8 mois d'IDR

La nouvelle écriture acte :

	SUPPRIMÉ
La possibilité de se faire payer ces 18 jours (utilisée à 90 % des cas)	suppression des 18 jours de congés
Le versement de l'IDR complète est subordonné au départ du salarié dans le trimestre qui suit son acquisition de la retraite à taux plein (nombre de trimestre acquis)	Si le salarié reste au-delà du trimestre, son IDR tombe à 3 mois lorsqu'il a 30 ans de carrières au CEA : soit une IDR inférieure à celle que percevaient les salariés du CEA partant en retraite avant l'accord CAPRON.

L'AVIS DE L'UNSA SPAEN : le seul point favorable est :

↪ La réévaluation du talon : les salariés ayant un coefficient de paiement inférieur ou égal à 550 points percevront une IDR sur cette valeur au lieu des 500 points de l'accord de 2009.

Cette régression sociale :

- **suppression de jours de congés**
- **versement soumis à condition**
- **et IDR plus faible que l'originel**

n'est assortie d'aucun plan emploi qui permettrait de faire accepter ces contraintes aux salariés en sachant que leur départ s'associerait à l'emploi de jeunes.

En effet, durant les années à venir, il n'y aura qu'un nombre restreint d'embauches en CDI, au niveau du CEA, du fait d'un PMLT qui impacte lourdement la DSV, DSM, DEN. La DRT qui semblerait être hors de cette problématique, ne pourra pratiquer des recrutements à une hauteur importante qu'au travers des plateformes régionales de transferts technologiques, c'est à-dire si ces emplois sont financés par les industriels ; ils ne pourraient pas rentrer dans un plan emploi.

La Direction prétend par **l'effet noria** (salaire de départ du salarié plus élevé que le salaire du recruté) faire un gain de plus de **10 millions d'euros !**

L'UNSA SPAEN avait demandé que les négociations sur l'IDR s'ouvrent dans le cadre d'un accord de maintien dans l'emploi (accord axé pour des départs à la retraite) Cette forme d'accord aurait permis, durant une période de 3 ans, d'augmenter l'IDR afin d'inciter les salariés à prendre leur retraite lorsqu'ils ont atteint le taux plein.

Pour l'UNSA SPAEN, la pensée sous-jacente à cet accord : «non rentabilité» à partir d'un certain âge», est d'autant plus grave que, du fait de l'allongement des carrières (par l'augmentation de la durée de cotisation pour atteindre le taux plein) cela va conduire les salariés A1 à rester jusqu'à un âge plus avancé à leur poste de travail (exemple : pour la génération 1952, les départs possibles ne pourront se faire qu'à partir de 64 ans.)

Par cet accord, la Direction du CEA vise la population des E6-E7 dont un certain nombre continuent leur activité, sur une période d'en moyenne 18 mois, après avoir atteint le taux plein.

Elle ne prend pas en compte le travail effectué par ces salariés durant cette période et semble même considérer qu'ils n'apportent ni en quantité ni en qualité, un travail en rapport à leur rémunération : *«ils fournissent un travail de fin de carrière»* ; cette appréciation n'est pas la nôtre, ni celle, nous l'espérons, des responsables hiérarchiques de ces salariés.

Il est évident que les salariés veulent pouvoir continuer leur activité jusqu'au terme de l'action qu'ils ont pu commencer.

Pour d'autres, c'est l'attrait des domaines de recherche ou de travail avec lesquels ils souhaitent le plus longtemps possible garder un lien, participer et voir les évolutions.

La Direction a évoqué, au cours d'une réunion, la notion de *chercheurs émérites* associée à un rôle de **Conseiller scientifique**. Mais elle n'a pas voulu faire déboucher cette évocation sur une mise en place d'un tel système qui aurait permis de répondre à l'attente de nombreux salariés qui, pendant quelques temps, garder un lien avec leur domaine d'activité tout en étant à la retraite.

L'UNSA SPAEN ne signera pas cet avenant !

Politique d'emploi des personnels recrutés en CDD

Au fil du temps, le CEA a amélioré la situation de ce personnel au sein de l'entreprise (classement correspondant à l'expérience et à l'emploi proposé, mutuelle, avantages familiaux et prévoyance).

Une entreprise quelle qu'elle soit, ne peut pas s'abstenir d'employer des salariés en CDD.

Pour simplifier, il y a 2 grandes catégories de CDD :

- **CDD de formation** (thésards, formation en alternance)
- Et autres **CDD** (remplacement, contrat européen...)

Le CEA ne pratique pas une politique à *tout va* de recrutements de CDD.

Avec cet accord, le CEA veut réaffirmer une politique de recrutement responsable assise sur une formation des acteurs de recrutement et une gestion de ceux-ci et du contrat de travail allant jusqu'à une aide pour la recherche d'un travail après le CDD ; et pour les CDD de longues durées (de formations ou autres), une attention sur le devenir des personnes hors du CEA.

Par le présent accord, la Direction met en place les CDD à objet défini (**CDD-OD**).

Cette forme de CDD a été instituée par une loi qui sera rediscutée début 2014 pour sa reconduction.

Ces CDD-OD s'adressent uniquement à une population **cadre**. Leur durée initiale est de **18 mois jusqu'à 36 mois** et n'est pas renouvelable.

Le CDD peut être rompu avant terme si l'objet du contrat est terminé. L'indemnité de fin de contrat est égale

à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant son contrat.

Le CEA s'engage à ce que la mise en place du CDD-OD n'augmente pas la part de CDD (hors formation doctorale, et hors formation en alternance) dans l'effectif global du CEA. Cette part ne devrait pas être supérieure à 7 % pendant la durée déterminée du présent accord (3 ans).

Les CDD OD sont attendus dans l'ensemble des directions opérationnelles. C'est vital pour le CEA afin qu'il puisse conduire les programmes de recherches à égalité avec ses partenaires (INSERM, CNRS...) Le CEA propose l'étude de disposition pour l'accession au logement pour les salariés en CDD.

Il est dommage que l'accord ne comporte pas dans l'article permettant sa reconduction ou son passage à durée déterminée, de pouvoir négocier le taux maximum de CDD pour une période définie (tel que l'accord est écrit, s'il y a reconduction, le taux de 7 % ne s'applique plus).

Pour l'UNSA SPAEN, le CDD est l'une des portes d'entrée dans la vie active qui ne doit pas être exclusive ! Il représente 37,5 % des emplois privés occupés par une classe d'âge sortie depuis 1 à 4 ans de la formation initiale, ce pourcentage descend à 31 % pour les diplômés du supérieur long par rapport à la même génération diplômée de la même catégorie. Ces CDD sont loin d'être reconduits puisqu'ils passent à 13 % pour la période des 5 à 10 ans après la formation initiale.

Le CEA joue pleinement son rôle en donnant une expérience professionnelle correspondant aux diplômes acquis ce qui est gage de trouver plus facilement un CDI à la suite d'un passage au CEA

■ Contrat de génération

Cet accord est une obligation dans le cadre de la loi du 1^{er} mars 2013.

Il ne correspond pas à une vision plus sympathique de la Direction du CEA vis-à-vis des salariés de plus de 55 ans.

Son but est de maintenir les salariés de plus de 55 ans dans l'entreprise dans de «*bonnes conditions*» et de permettre l'accueil de nouveaux embauchés soit en CDI ou soit en CDD. A ce titre, un salarié référent (sans condition d'âge) est nommé (sur volontariat) pour les aider dans la vie quotidienne au sein de l'entreprise. Cette mission n'a qu'une durée limitée (6 à 8 mois).

Dans cet accord, la Direction a introduit la participation du CEA au **rachat de trimestres de retraite dont la moitié du montant est versé par le salarié** pour les années civiles **2014, 2015 et 2016**, une période réduite correspondant à la phase de mise en place de la nouvelle IDR (la moitié du montant versé par le salarié).

L'UNSA SPAEN regrette que cette mesure n'ait qu'une durée limitée dans le temps.

[Retour au sommaire](#)