



Newsletter

Septembre/octobre 2013

Sommaire

Semaine supplémentaire de fermeture en août au CEA

- ✿ UNSA SPAEN – Un Syndicat responsable
- ✿ Pourquoi *début août* ?

[Lire l'article](#)

[Lire l'article](#)

Convention de travail du CEA

- ✿ Modification de la Convention de travail du CEA ?
- ✿ La question des indemnités de départ à la retraite (I.D.R.)

[Lire l'article](#)

[Lire l'article](#)

Mutuelle : "une petite loi"

- ✿ Quels seront ses effets ?
- ✿ Loi de finance 2014
- ✿ Insee – Point de conjoncture

[Lire l'article](#)

[Lire l'article](#)

[Lire l'article](#)

📌 Semaine supplémentaire de fermeture en août

La Direction du CEA a décidé d'étendre d'une semaine supplémentaire la fermeture de centres au mois d'août. Cette semaine supplémentaire se traduirait, dès 2014, par la pose automatique de 5 jours de congés payés annuels (du 4 au 8 août).

La mesure s'appuie sur une étude qui tend à démontrer que l'allongement de la fermeture estivale permettrait une économie de 2 à 3 millions d'euros pour l'ensemble du CEA (suspension de coûts liés aux transports collectifs, à la restauration, au nettoyage, à l'infogérance, au courrier, aux fluides...).

Cette mesure, présumée concourir aux économies que le CEA doit impérativement réaliser, est également présentée comme un outil de coordination qui renforcerait "l'efficacité collective au sein des équipes le reste du temps".

📌 La décision de l'UNSA SPAEN

L'UNSA SPAEN, qui considère qu'une telle mesure est de nature à engendrer des difficultés notamment aux salariés ayant de jeunes enfants, à ceux dont les enfants sont en garde alternées ou aux familles séparées, partage l'émotion de nombreux salariés.

Elle ne s'est pourtant pas opposée à cette décision, qui relève, en droit français, des prérogatives de l'employeur et qui, au-delà des JRTT et congés payés imposés, laisse à la libre disposition de chacun 23 jours de congés payés et 12 JRTT.

Surtout, l'UNSA SPAEN rappelle la réalité de la situation du CEA : du fait de l'importante baisse des subventions (et dotations) allouées par l'Etat, c'est 48 millions d'euros d'économie que l'organisme doit impérativement trouver pour l'année (dont 30 millions d'économies pérennes).

Ces économies passeront forcément, et qu'on le veuille ou non, par la fermeture d'installations et par l'arrêt de programmes induisant des mobilités de personnel, destinées à amortir les difficultés générées par l'absence de recrutement dans certaines installations.

Parlons clairement !

↳ si imposer 5 jours de congés payés début août économise 3 millions d'€, et que ces 3 M€ contribuent :

- au maintien d'installations,
- à la poursuite de programmes,

et donc à la sauvegarde de nos emplois et de nos salaires, alors l'UNSA SPAEN ne peut pas être contre. Nous considérons qu'il en va de notre devoir d'organisation syndicale responsable.

Parallèlement, l'UNSA SPAEN sera attentive à ce que des mobilités qui seraient inévitables, soient toujours choisies et non pas dirigées.

D'accord, mais alors pourquoi choisir le début août ?

Parmi les raisons qui ont conduit à opter pour le début août :

- il y a la cohérence économique d'une fermeture de deux semaines consécutives,
- ainsi que la très importante baisse d'activité en France à cette période (c'est peut-être un mal français, mais c'est surtout une réalité incontournable).

Il paraîtrait, par ailleurs, peu cohérent de fermer une semaine lors de périodes où l'économie nationale fonctionne normalement.

Cela étant, le positionnement de cette fermeture -en août- n'est pas intangible, tandis que les modalités de mise en œuvre seront débattues au sein de chaque centre.

Cette mesure nous paraît donc figurer parmi celles qui touchent le moins possible la vie des salariés.

Pour conclure, l'UNSA SPAEN n'oublie pas que le CEA doit impérativement afficher vis-à-vis des tutelles des efforts qui soient visibles ; la semaine de congés supplémentaire d'août nous paraît, de fait, un effort visible, susceptible de protéger nos emplois sans remettre réellement en cause nos avantages.

Dernière minute : Il s'avère que les informations transmises dans de nombreux COMET ne permettent pas d'estimer les économies qu'entraînent cette fermeture d'une semaine supplémentaire et donc de valider cette mesure telle que l'Administrateur général s'y était engagé. L'A.G. souhaite que ces informations ainsi que la méthode d'évaluation des économies soient transmises aux représentants du personnel des COMET.

Affaire à suivre....

[Retour au sommaire](#)

La Convention de travail doit être renégociée en 2014, autour de trois points principaux :

- 1. Le fonctionnement des commissions carrières,**
- 2. L'adaptation de la Convention de travail à la nouvelle loi**
- 3. Les indemnités de départ en retraite (IDR)**

auxquels l'UNSA SPAEN souhaite ajouter **la revue de personnel**.

Le point portant sur la partie de l'article 18 traitant des indemnités de départ en retraite (IDR) s'annonce particulièrement ardu. Le risque, si aucun n'accord n'était trouvé pour la réécriture de ce texte avant la date possible de dénonciation de la convention, serait une dénonciation effective, entraînant sa remise à plat complète et avec elle :

- celle des grilles de rémunération,
- des augmentations individuelles associées,
- de l'existence des commissions carrières
- du conseil de discipline (qui reste une protection pour le salarié)
- et du temps de travail (pouvant conduire à une remise en cause de l'accord sur le temps de travail et des JRTT).

Les tutelles pousseront à ces réécritures pour que l'évolution de la masse salariale due aux augmentations individuelles (avancements) soit plus faible.

La question des indemnités de départ en retraite (IDR)

Il s'agirait ainsi de faire partir plus tôt des salariés ayant atteint l'âge de la retraite, en ayant le taux plein. Le lissage de la dépense se ferait au travers de l'effet *noria* (c'est-à-dire la différence positive entre le salaire du partant et celui de l'entrant), un salarié sortant bénéficiant en principe d'un salaire supérieur à celui d'un entrant.

Pour mémoire, l'accord de 2009 offrait au salarié respectant un délai de prévenance de 18 mois, le bénéfice d'une IDR de **8 mois de salaire** (y compris les 18 jours de départ en retraite et jours de CA).

- Dans sa première approche de la renégociation du 10/09/13, le CEA supprimait les **18 jours de départ retraite**, ramenant l'IDR maxi à **7 mois** (et 18 jours de congés en moins), pour la ramener ensuite à **4 mois** !
C'était évidemment totalement inacceptable !
- Dans un second temps, la DRHRS indiquait qu'un salarié qui partirait dès son taux plein acquis, percevrait une IDR du même montant que celle perçue aujourd'hui ; cela correspondrait principalement aux salariés relevant de l'Annexe II qui partent en retraite dès leurs droits acquis.

L'UNSA SPAEN estime, en premier lieu, que la Direction du CEA n'essaie pas de trouver un axe d'économie pérenne au travers des IDR, mais qu'elle cherche à lisser la courbe de dépenses liée aux départs en retraite. [Cette courbe se compose pour partie des frais liés aux IDR et pour une partie beaucoup plus importante des salariés en cessation anticipée d'activité (CAA).] (voir tableau ci-contre)

Montant prévisionnel des charges de fin de carrière									
<i>CEA Civil+ DAM</i>	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<i>IDR (M€)</i>	16	22	26	29	35	40	36	39	37
<i>CAA M€</i>	28	36	44	50	54	49	43	37	28
<i>IDR+CAA (M€)</i>	44	58	70	79	89	89	79	76	65

Un salarié qui resterait après l'obtention du taux plein, n'aurait droit, en revanche, qu'aux 2 mois légaux (Code du travail) auxquels s'ajouteraient 2 mois en cas d'observation du délai de prévenance.

Pour mettre en place l'effet *noria*, la Direction envisage des mesures d'aides à l'achat de trimestres pour bénéficier d'un départ anticipé mais avec le taux plein. La Direction pourra s'appuyer sur le projet de loi sur la retraite qui contient un article visant à faciliter le rachat des années d'études. Il semble que les salariés de cette catégorie partiraient avec l'IDR minimale (2+2). Le public visé est principalement constitué des salariés relevant de l'annexe I.

La diminution de dépenses n'interviendrait qu'après la suppression de 4 mois lorsque le salarié reste au-delà de l'acquisition du taux plein.

La Direction semble ferme sur la suppression des 18 jours d'absence rémunérés (article 178-3). L'IDR maximum de 8 mois ne pourrait plus être atteinte et le salarié devrait travailler 18 jours de plus sa dernière année.

De telles modalités d'aide au rachat de trimestres ou de versement de l'IDR complète, conditionnées à un départ dès l'acquisition du taux plein, ne peuvent pas figurer dans la convention de travail car elles seraient considérées comme des incitations au départ, ce qui est **interdit par la loi**. Pour qu'elles puissent être mises en place, il faudrait les intégrer dans un accord lié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), dans le cadre d'un contrat de génération : ce qui implique un volet emploi sur les recrutements.

Lors d'une réunion consacrée au contrat de génération, la DRHRS a proposé d'inscrire dans la convention de travail que l'IDR correspondait à 2 mois (Code du Travail) + X mois supplémentaires, ce nombre X étant défini dans un accord.

Cela ne correspondant à la proposition de l'UNSA SPAEN.

En l'absence d'études pertinentes sur la population concernée, l'UNSA SPAEN estime que la proportion de salariés Annexe I intéressée par le rachat de trimestre sera faible, limitant d'autant la marge de l'effet *noria*.

L'UNSA SPAEN relève que la durée de vie de tels accords n'étant que de 3 ans, il est ainsi confirmé que ces mesures ne s'inscrivent pas dans la recherche d'économies pérennes.

Pour l'UNSA SPAEN, des négociations autour de l'IDR ne se conçoivent que dans son maintien sous sa forme actuelle dans la convention de travail ; ces dispositions pouvant être modulées par un accord : cela permettrait d'ouvrir les négociations sans détruire l'accord de 2009.

Lors de la 2^{ème} réunion du 26 septembre, la Direction proposait, dans un 1^{er} temps, de répartir l'IDR de la façon suivante :

<u>Code du travail</u>	<u>Délai de prévenance</u>	<u>Départ avec taux plein</u>
2 mois	1 an = 1 mois	+ 2 mois
	18 mois = 2 mois	

A la fin de la réunion, la proposition finale de la direction (pour l'instant !) est une IDR partagée comme suit :

<u>Code du travail</u>	<u>Délai de prévenance</u>	<u>Départ avec taux plein</u>
2 mois	18 mois = 1 mois	+ 4 mois

L'UNSA SPAEN REFUSE la démarche de la Direction :

la suppression des 18 jours de congés supplémentaires l'année de départ qui pouvait, en utilisant 2 jours de CA, donner droit au versement d'un mois de salaire.

Comme nous l'avons dit plus haut, le CEA cherche à lisser l'augmentation des dépenses liée à l'IDR. Pour cela, la Direction vise à encourager le départ des salariés dès qu'ils ont atteint le taux plein.

Cette incitation pourra se décliner de 2 façons :

- Une indemnité de départ incitative + la possibilité de rachat de trimestre. La population visée est celles des E6 et E7 qui permet d'avoir un effet noria important.

Cette démarche pour l'UNSA SPAEN s'assimile à un plan de départ volontaire. Il doit venir en plus des indemnités de départ à la retraite existant dans la Convention de travail (avenant négocié en 2009).

L'UNSA SPAEN continuera à demander un état des lieux de la possibilité de départ des salariés afin de déterminer si une politique de départ volontaire est intéressante pour l'entreprise.

[Retour au sommaire](#)

Mutuelle : "une petite loi"

Ses effets

Une loi votée durant l'été 2013 met au même niveau sociétés d'assurances et mutuelles pour différencier les prestations, suivant qu'un adhérent d'une mutuelle utilise ou non les réseaux de santé avec lesquels cette mutuelle a passé un contrat, dans les domaines dentaire, optique ou de l'audioprothèse.

Actuellement, de nombreuses mutuelles ont un accord de ce type mais ne pratiquent pas de différenciation de prestations (remboursement ou tiers-payant).

La loi prévoit d'intégrer cette disposition dans la définition du « contrat responsable ». Il est à noter que les mutuelles d'entreprises doivent être sous « contrat responsable » pour bénéficier d'abattements.

Cette disposition s'appliquera donc à la mutuelle du CEA, après signature d'un avenant.

Nota : Humanis est partenaire du réseau de santé ACTIL, qui comprend 1000 opticiens, 2100 chirurgiens-dentistes et 150 audioprothésistes.

Loi de finance 2014

Une cotisation couverte par la participation de l'employeur n'est soumise ni au prélèvement obligatoire (URSAFF) ni à l'impôt : elle n'a pas le caractère de salaire. Le Gouvernement a décidé de soumettre cette part de cotisation à l'impôt, par son intégration au revenu. Cette fiscalisation est présentée comme ayant pour objectif de financer la revalorisation des plafonds CMU et de l'aide à la complémentaire santé.

Ce qui se traduira, pour les salariés du CEA, par une augmentation d'imposition significative -et ce à salaire égal-. A titre d'exemple, l'augmentation de l'imposition pourra être supérieure à la centaine d'euros pour les bas salaires).

L'UNSA SPAEN regrette que la recherche d'économies pour les remboursements se fasse toujours par le biais de la contrainte.

Contrat haut de gamme						
Cotisation totale/an	1 050 €					
Part cotisation patronale/an	813 €					
Augmentation du revenu net imposable (après abattement de 10 %)	731 €					
Tranche d'imposition	0 %	5,5 %	14 %	30 %	41 %	45 %
Hausse de l'impôt sur le revenu	0 €	40 €	102 €	219 €	299 €	328 €

A terme, cela pourrait aussi remettre en cause la participation du CEA pour les retraités (aussi nombreux que les actifs)...

Dernière minute :

Les ordonnances pour les verres correcteurs sont en passe de voir leur durée de validité passer de 3 ans à 5 ans (en discussion au Sénat).

INSEE - Point de conjoncture - Octobre 2013

Ce mois-ci, l'INSEE titre son point de conjoncture par "*l'éclaircie se confirme*".

- L'activité a de nouveau accéléré dans les économies avancées au 2^{ème} trimestre 2013.
- En France, l'activité a fortement rebondi au 2^{ème} trimestre par l'industrie manufacturière et la production d'énergie.
- La croissance mondiale serait portée par les économies avancées d'ici la fin de l'année. A l'inverse, plusieurs économies émergentes ralentiraient nettement. La reprise économique soutiendrait le prix du pétrole.
- L'activité continuerait de croître dans la zone euro. Les tensions financières restent modérées. Le coût du crédit reste élevé dans certains pays dans la zone euro. Les enquêtes de conjoncture sont à nouveau en hausse. Redémarrage de l'investissement. L'Italie et l'Espagne sortiraient de récession d'ici la fin de l'année.
- Progression modérée des exportations françaises : les importations des économies avancées soutiendraient la demande extérieure.
- En France, l'éclaircie du 2^{ème} trimestre se confirmerait au 2^{ème} semestre. Le climat des affaires s'améliore nettement depuis l'été dans l'ensemble des secteurs. L'activité serait stable au 3^{ème} trimestre et rebondirait au 4^{ème}. Le PIB progresserait de 0,2 % en 2013 avec une nette accélération sur l'année.
- L'emploi progresserait et le chômage se stabiliserait en moyenne au 4^{ème} trimestre 2013. Le recul de l'emploi marchand s'atténuerait. L'emploi total progresserait au 2^{ème} semestre du fait des emplois aidés. Le taux de chômage se stabiliserait à 11 % au 4^{ème} trimestre.
- L'inflation augmenterait légèrement d'ici décembre 2013 mais resterait faible.
- Le pouvoir d'achat en hausse en 2013. Les salaires réels progresseraient nettement. Le pouvoir d'achat baisse au 2^{ème} semestre, hausse sur l'année.
- La consommation des ménages progresserait faiblement. Baisse du taux d'épargne au second semestre.
- Le recul de l'investissement s'interromprait après 2 années de baisse : stabilisation dans la construction.

Pour lire l'intégralité de la note, vous pouvez aller sur **insee.fr**

