

LE MAGAZINE

électron **libre**

#18- ÉDITION MARS 2023



RECONNAISSANCE,
PARCOURS PROFESSIONNEL,
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL,
ACTIVITÉS SOCIALES....

Nos propositions
pour reprendre
en main votre vie
professionnelle

VOTRE QUOTIDIEN

Nos ambitions
pour l'améliorer

ACTIVITÉS SOCIALES

Simplifier
pour mieux distribuer





TOUTES LES CLÉS DE VOTRE VIE PROFESSIONNELLE !

Restez informés à chaque instant de l'actualité du CEA vue par la CFE-CGC SICTAM **directement sur votre mobile.**

Recevez des notifications pour **ne jamais rien manquer de votre vie professionnelle.**



Application gratuite réalisée par le SICTAM Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise

TÉLÉCHARGER L'APPLICATION



SOYEZ INFORMÉS des dernières actus avec les alertes directement par notifications.



RESTEZ EN CONTACT avec vos représentants et délégués syndicaux et retrouvez tous les correspondants carrière centre par centre.



ACCÉDEZ À TOUS NOS ARTICLES, documents et actualités : les analyses, les déclarations et les communiqués.



DONNEZ VOTRE AVIS lors des consultations, sur les grands accords soumis à la signature de la CFE-CGC SICTAM.

**L'INDEPENDANCE DES IDEES,
LA COHÉRENCE DES ACTIONS**



ÉDITO

La solidarité pour tous, partout !



C'est au 15 octobre 1944 que remonte l'acte de naissance de notre Confédération. À cette date, des ingénieurs et des cadres qui souhaitaient affirmer la spécificité de leur situation dans le monde des salariés, ont déposé les statuts de la confédération Générale des Cadres. Aujourd'hui, la CFE-CGC s'adresse aux classes moyennes, tout en gardant sa spécificité qui est d'être la voix des techniciens, agents de maîtrise, forces de vente, cadres, ingénieurs et à ceux qui ont vocation à le devenir - c'est-à-dire, à des salariés dont les fonctions comportent responsabilité, initiative et/ou commandement. Ceci pour les secteurs privé, nationalisé, public et pour la fonction publique.



Syndicat réformiste, la CFE-CGC l'a toujours été dès l'instant qu'il s'agissait de conduire, avec d'autres, les évolutions nécessaires à conjuguer le progrès social avec les changements de l'économie mondiale. D'aucuns voudraient emmener les partenaires sociaux dans le baignoire de l'accommodement aux lois d'airain du néo-libéralisme. Celui des réformes « courageuses » qui font désormais l'ordinaire de ceux qui renoncent. Drôle d'époque qui veut que le courage ne serve qu'à accepter la défaite quand il nous eut permis d'affronter les puissants. La CFE-CGC est aujourd'hui telle qu'elle a toujours été : libre et indépendante, critique et constructive, réaliste et inventive. La force de notre organisation tient dans la capacité de ses sections syndicales à capter l'essentiel de la réalité des situations de travail et la formulation de ses revendications vers un objectif de progrès partagé. La volonté de la CFE-CGC à participer au dialogue qui anticipe et accompagne toute réforme ne faiblit pas.

Plus que jamais la CFE-CGC garde le cap : celui de la troisième voie syndicale, celle du pragmatisme et de l'exigence.

La liberté est une valeur fondatrice et fondamentale à laquelle tous sont attachés. Elle doit cependant être régulée par d'autres principes fondamentaux nécessaires à la vie en société, à commencer par l'équité, la solidarité et la sécurité. Notre conception de la liberté n'est pas la loi de la jungle avec son lot d'injustices et de frustrations.

Après la pandémie du Covid, la guerre en Ukraine et l'envie des Français que le monde d'après ne ressemble plus au monde d'avant fonçant sur le modèle d'une société toujours plus individualiste, à la CFE-CGC Sictam nous réaffirmons notre volonté de nous inscrire dans une société SOLIDAIRE. Ensemble, de façon solidaire, libre, constructif, réaliste et inventif nous construisons un modèle d'entreprise où la reconnaissance du travail réalisé, la définition tout au long de la carrière d'un parcours professionnel motivant et la qualité de vie au travail feront de notre entreprise un modèle pour les salariés et pour les générations à venir.

Nathalie GAILLARD-BIENFAIT
Présidente de la CFE-CGC Sictam
Déléguée syndicale centrale.

Electron Libre Magazine est édité par la CFE-CGC.
Impimé en France (33) sur du papier 100% recyclé par Timecom selon les normes Imprim'Vert

SICTAM :
Syndicat des Ingénieurs
Cadres Techniciens
Agents de Maîtrise et assimilés
de l'énergie nucléaire

Un réseau au service de tous les salariés



Notre objectif principal est l'intérêt collectif et celui des salariés dans une entreprise pérenne et durable.

Pour cela, nous axons notre travail sur l'emploi, la rétribution et le pouvoir d'achat, la qualité de vie au travail, la pérenité de l'entreprise, des décisions financières et stratégiques socialement compatibles dans une vision inovante du futur. Nous voulons pratiquer un syndicalisme combatif et de rassemblement sans cogestion ni dogmatisme en proposant une alternative innovante à l'opposition.

L'ADN de la CFE-CGC

nos principes

PRAGMATISME

Notre pragmatisme est celui qui met l'intelligence des situations au dessus de l'immobilisme des idéologies.

COMBATIVITÉ

Une organisation syndicale est faite pour défendre tous les salariés. Vous pouvez compter sur les élus CFE-CGC pour vous défendre.

INDÉPENDANCE

Notre indépendance est aussi bien politique, qu'économique et sociale. Notre indépendance est aujourd'hui pleinement reconnue par toute la société civile.

IMPLICATION

La CFE-CGC est attachée à la notion d'égalité des chances, elle entend favoriser l'aspiration des salariés et des citoyens à plus de responsabilités et d'initiatives.

LA RESPONSABILITÉ

La première de nos responsabilités syndicales consiste à affirmer la suprématie de la volonté sur les contraintes, c'est à dire à revendiquer le droit à un idéal responsable : nous pouvons être les acteurs d'une société meilleure. Tout comme la CFE-CGC réclame que l'entreprise conjugue profitabilité et responsabilité sociale, elle réclame pour les personnels un droit à la reconnaissance et au respect à hauteur de leur devoir de compétence.

LA LIBERTÉ

Celle que nous revendiquons est la liberté de penser et d'exprimer sa pensée même si celle-ci est critiquée.

LE PROFESSIONNALISME

Nos exigences sont la compétence, l'esprit d'initiative et le dynamisme.

L'ÉTHIQUE

Il est de notre responsabilité de construire une éthique d'entreprise, faite de transparence, de respect de l'environnement naturel et social, inscrite dans une logique de développement durable.

nos valeurs

Les propositions

de la CFE-CGC pour améliorer votre rémunération

Voici 3 mesures d'urgence que la Direction pourrait d'ores et déjà prendre pour améliorer le niveau de vie de chacun.

La présentation d'un projet d'accord le 3 octobre 2022, avec la menace, faute d'approbation, de n'appliquer aucune mesure d'évolution salariale, ne correspond pas à l'attente des salariés. En effet, lors de ces tractations, de nombreux éléments et revendications, que la direction s'était pourtant dite prête à examiner, n'ont purement et simplement fait l'objet d'aucune prise en compte. Aux revendications anciennes et récurrentes, se sont ajoutées celles tirées des récentes mesures gouvernementales arrêtées en matière d'amélioration du pouvoir d'achat. Au fil du temps, l'écart se creuse entre les doléances de la CFE-CGC et les décisions du CEA prises en matière de rémunération. Récemment, l'article 5 de la loi de finances rectificative du 16 août 2022, puis la loi du 16 août 2022, viennent de définir une série de « mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ». A ce titre, le CEA a la possibilité de mettre en œuvre au moins trois nouvelles mesures.

1 Le forfait « mobilités durables »

Afin de lutter contre l'inflation et de promouvoir la sobriété énergétique, le plafond d'exonération fiscale et sociale du forfait annuel « mobilités durables » mis en place par un décret du 9 mai 2020, et jamais mis en œuvre au CEA, est passé de :

- 500 à 700 € pour 2022 et 2023,
- et à 800 € en cas de cumul avec la prise en charge obligatoire (à 50 %) des abonnements de transports publics.

Ce dispositif que le CEA se refuse à mettre en place depuis plusieurs années (la première forme de ce forfait étant les « indemnités kilométriques vélo »), permettrait pourtant, de prendre en charge une partie des frais quotidiens de trajet. Au regard de ces mesures dites « d'urgence » par le gouvernement, nous déplorons donc l'absence de toute initiative de la part de la direction du CEA.

2 La monétisation directe des JRTT

Les salariés sont en effet désormais autorisés, avec l'accord préalable de leur employeur, à convertir en salaire des journées ou demi-journées de RTT non prises, acquises au titre de l'année en cours (2022), puis des trois années suivantes (2023 à 2025).

Le salaire perçu pour chaque heure sera majoré au même taux que celui de la première heure supplémentaire (25 %).

Mais, alors que la mise en œuvre de ces mesures n'est pas conditionnée à la conclusion d'un nouvel accord sur l'aménagement ou la réduction du temps de travail, et peut même être dérogoratoire avec un accord préexistant... elles nécessitent néanmoins « l'accord de l'employeur » ... sans que la loi n'en dise davantage ni n'encadre ce « droit de veto ».

Une fois encore, nous déplorons l'absence de toute initiative de la part de la direction du CEA.

3 La mise en place d'un forfait carburant pour les trajets domicile-travail

Le plafond d'exonération de la prise en charge annuelle par l'employeur des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements domicile-travail est doublé et porté à 400 € (au lieu de 200 €) : mais au CEA, la direction a jusque-là refusé toute négociation sur l'indemnisation du trajet quotidien des salariés hors services postés et astreintes. Une fois encore, nous déplorons l'absence de toute initiative de la part de la direction du CEA.

Selon la CFE-CGC aucune négociation d'ampleur sur la réforme éventuelle de nos modes de rémunération, les grilles de classification et les déroulements de carrière au CEA ne pourra être sérieusement engagée sans que ces revendications d'urgence n'aient été prises en considération. Compte tenu du contexte inflationniste l'augmentation de la valeur du point, qui est une référence, est une nécessité.

+ nos autres pistes pour la NAO 2023

Plafond de la grille

La modification des plafonds de la grille de salaire pour être cohérent avec l'allongement des temps de carrières (plafond E4 et E6 et E7). A l'argument qui consiste à affirmer que pour modifier la grille il faut renégocier la convention il est facile d'opposer le constat réalisé suite à l'application de la Décision Unilatérale de l'Employeur (fin 2021). En effet celle-ci a rendu caduques les anciens coefficients d'entrée dans les grilles sans faire évoluer la convention et la grille (par exemple un cadre ne peut plus être embauché à 389 points). Pourquoi ne pourrait-on pas en faire de même avec les coefficients plafond ?

Convergence des primes

La convergence des primes spéciale non cadre (9,5%) et spéciale cadre (8,5%) à 10%. Un accord de DRHRS obtenu sur le principe il y a maintenant de nombreuses années n'a jamais été mis en œuvre.

Possibilité de monétiser les RTT déposés sur le CET.

Prime d'ancienneté

Passage des primes d'ancienneté (non cadre) et individuelle (cadre) de 21% à 25%. Compte tenu de l'allongement des temps de carrières il faut faire évaluer le pourcentage de ces primes.

Intéressement

Augmentation des montants de l'intéressement et de l'abondement (700 à 1200 euros). La CFE-CGC est favorable à une augmentation :

- du montant total distribué au titre de l'intéressement : passage de 12 M€ à 20 M€,
- de l'abondement : passage de 700 à 1200 euros.

Récupération dépassement horaire

Généraliser le paiement ou la récupération des dépassements horaires pour tous les salariés. Beaucoup trop de salariés vont au-delà de l'amplitude horaire officielle et ne bénéficient pas pour autant du paiement ou de la récupération des dépassements horaires réalisés. Le principe anglo-saxon « Act your Wage » pourrait tenter un certain nombre de salariés.

Le défraiement du Télétravail avec 2,5 euros / jour.

Ce forfait peut être porté à 2,88 euros par jour ce qui vient d'être appliqué dans la fonction publique. Face à l'explosion des coûts de l'énergie et à la nécessité de chauffer les lieux de télétravail en hiver, l'augmentation de ce forfait est nécessaire.

La Prime de partage de la valeur

Elle peut aller jusqu'à un versement de 6 000 euros brut par salarié pour les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement. Cette prime est exonérée de cotisations sociales. Les salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC bénéficient en plus d'une exonération d'impôt sur le revenu. En 2024 le versement à tous les salariés sera possible avec exonération de cotisations sociales mais suppression de l'exonération d'impôt sur le revenu.

«Pour la CFE-CGC les salariés constituent la première richesse de l'entreprise»



La seule rémunération de ne peut pas être l'alpha et l'omega de la reconnaissance de l'implication des salariés au CEA

Thierry COLOMÉ

Membre du Comité Directeur de la CFE-CGC SICTAM
Secrétaire National en charge de la Rémunération et des Carrières. Président de la Section CFE-CGC de Cadarache. Elu titulaire du CSE de Cadarache
Délégué Syndical. Membre titulaire de la commission centrale des carrières.

Pour la CFE-CGC les valeurs humaines et de solidarité constituent un socle de base. La reconnaissance des salariés passe par plusieurs vecteurs et phases:

- L'appréciation de l'investissement et des résultats obtenus,
- Le développement de carrière notamment dans le cadre des filières expertise, projet et management,
- La rémunération,

Malgré la mise en œuvre d'outils de recherche innovants et performants il n'y a pas de résultats sans l'implication des femmes et des hommes qui développent les activités conduites au sein de notre organisme de recherche. Il est donc primordial de reconnaître leur plus-value.

Le développement de carrière s'inscrit dans un contexte défini par le CEA

Les filières Expertise, Projet et Management ainsi que les filières Techniques et Administratives doivent permettre aux salariés de dérouler un plan de carrière favorable sur une longue durée. Ceux-ci doivent pouvoir s'épanouir professionnellement. Dans ce cadre la CFE-CGC revendique, pour les annexes 2, le développement des accès à la filière Expert. Il est d'ailleurs important pour la CFE-CGC de ne pas désigner une partie des salariés comme appartenant à une non catégorie, les non-cadres.

Pour se conformer à la terminologie utilisée dans le monde du travail, la CFE-CGC préfère qualifier ceux-ci de Techniciens et Agents de Maîtrise.

La CFE-CGC propose aussi que, suivant leur filière, les salariés puissent bénéficier d'une prime de responsabilité permettant de reconnaître leur investissement.

Halte au pouvoir d'achat, vive la reconnaissance du travail

La situation économique et géopolitique actuelle a conduit le CEA à introduire la notion de pouvoir d'achat pour ces salariés. Pour notre direction, il n'y a pas de perte de pouvoir d'achat puisque nos augmentations individuelles compensent cette perte de revenus. Mais rappelons-nous ces augmentations **servent à valoriser notre évolution professionnelle, notre spécialisation ou notre expertise dans un domaine d'intérêt pour le CEA.**

Cela veut-il dire que le CEA ne souhaite pas préserver le pouvoir d'achat de tous ses salariés même ceux dont la tâche n'a pas d'intérêt direct pour le CEA. Enfin, notre modèle économique prévoyait une augmentation collective du point dont l'objectif était de compenser les éventuelles inflations et perte de pouvoir d'achat. Malheureusement, depuis plus de dix années ce point représentatif de notre modèle collectif et solidaire a été gelé et ce sont ainsi l'équivalent de plus de 60 points perdus sans compter les deux dernières années de forte inflation. Alors pour que nos augmentations individuelles ne servent pas à compenser l'inflation galopante, la CFE-CGC demande l'indexation permanente de la valeur du point sur la valeur de l'inflation pour qu'aucun salarié ne perde de pouvoir d'achat. Cela ne règlera que le problème de l'inflation, où est la valorisation du travail ?

Anthony DELUCA



VALORISATION DE VOS PARCOURS, NOUS POUVONS VOUS AIDER !

Le CEA dispose d'un nombre important de métiers et peut donc favoriser le développement professionnel et les compétences de chaque salarié.

La CFE-CGC SICTAM assiste régulièrement et encourage des salariés à faire valoriser leurs compétences acquises. Seul c'est parfois un parcours du combattant et nous pouvons vous aider à concrétiser votre évolution professionnelle conduisant à une mutation thématique ou géographique.

Dans ce cadre la CFE-CGC SICTAM accompagne concrètement les salariés qui souhaitent avoir plus de responsabilités, être promus cadre, évoluer dans la filière Expert : se renouveler professionnellement. N'hésitez pas à contacter vos représentants CFE-CGC sur les centres, notre connaissance du terrain et notre réseau sont à votre service.





Et si on repensait le temps de travail ?



La CFE-CGC souhaite mener une réflexion profonde sur le temps de travail et son organisation : utilisation des RTT, sécabilité des congés payés, flexibilité des horaires de travail, télétravail, semaine de 4 jours...

Gilles FOURNIER
 Secrétaire général du SICTAM CFE-CGC. Responsable de LOT à la DDCC sur le périmètre usine UP1 à Marcoule, auparavant animateur REX au sein des équipes démantèlement à Marcoule, anciennement chef de labo projets informatique au STIIC et chef de service informatique AREVA Marcoule Fort d'une expérience Projets depuis plus de 22 ans en systèmes d'informations depuis 10 ans en démantèlement.

Réfléchir à l'organisation du temps de travail ne peut se faire aujourd'hui sans réfléchir à la semaine de 4 jours, à des horaires flexibles, faut-il augmenter le nombre d'heures de travail journalier ? fermer les centres 1 jour par semaine ? permettre aux salariés de faire un choix de travailler 5 jours ou 4 ? la place du télétravail ?

Dans un monde en changement, où la question du temps de travail et son organisation sont des éléments majeurs pour choisir un employeur, le CEA se doit d'amorcer une révolution et réfléchir au temps de travail. Il n'y a pas forcément une solution unique. Dans la vie d'un salarié ses besoins évoluent. On ne recherche pas une organisation du temps de travail identique au début de sa carrière professionnelle sans enfants à charge, puis lorsqu'on devient parent. Les temps et les besoins de la parentalité sont différents lors de la petite enfance ou à l'adolescence. Puis peut venir également le temps d'être un aidant familial face à des parents vieillissants. Dans une entreprise qui recrute ses salariés pour plusieurs décennies pouvoir faire évoluer son temps et son organisation de travail peut permettre de garder des salariés performants et capables de faire face aux enjeux de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

La CFE-CGC consciente des défis majeurs autour de la question du temps et de l'organisation du travail souhaite une vaste consultation des salariés sur cette question dans un partenariat entre direction et organisations syndicales.



Les politiques visant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constituent bien un scénario «gagnant-gagnant» pour les employeurs comme pour les salariés, affirme l'Organisation internationale du travail.

Les propositions concrètes de la CFE-CGC

Suppression des JRTT imposés sur tous les centres CEA.

Le constat est fait que ces JRTT imposés n'apportent pas de retour sur investissement probant au CEA (pas de gain de charges de support, pas de gain de productivité)
 Certains établissements n'ont pas de JRTT imposés en local (Exemple Grenoble)

Prise des congés payés par 1/2 journée.

La CFE-CGC attend de la Direction général l'application ENFIN du code du travail, qui permette la prise des congés payés par demi-journée. Cette disposition qui ne coûte rien à l'employeur permet au salarié une meilleure conciliation de sa vie professionnelle/vie privée.

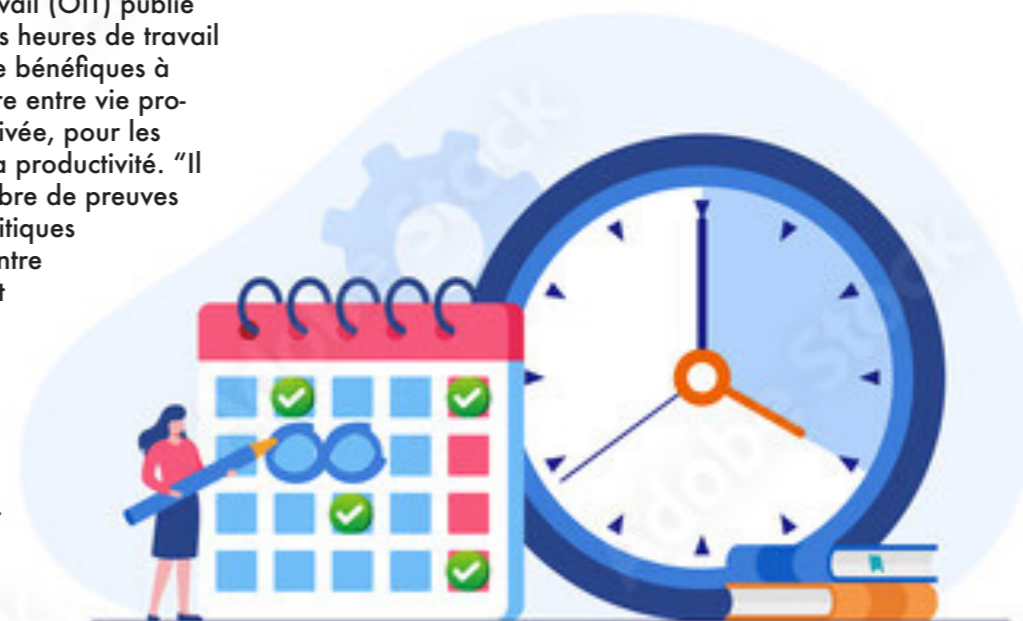
Report de la date limite de pose du solde des jours de congés de l'année

Enfin, bon nombre de salariés éprouvent des difficultés à utiliser les jours de congés dans l'année telle que définie (juin à fin mai), les obligeant à déposer leur solde de congés dans un PEE et à solder les jours restant au mois de mai de l'année n.



#CFE-CGC SICTAM CEA

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) publié le 6 janvier 2023, les heures de travail flexibles peuvent être bénéfiques à la fois pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pour les entreprises et pour la productivité. "Il existe un grand nombre de preuves montrant que les politiques visant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée entraînent des gains importants pour les entreprises et cela vient soutenir l'argument selon lequel de telles politiques constituent bien un scénario 'gagnant-gagnant' pour les employeurs comme pour les sala-



Développement durable : les prérogatives des CSE

Suite à une récente table ronde sur l'écologie et le dialogue social, Madeleine Gilbert, secrétaire nationale CFE-CGC, présente le rôle des comités sociaux et économiques dans la transition verte.



Quel rapport entre les comités sociaux et économiques (CSE) des entreprises et la lutte contre les émissions de carbone ? Un rapport direct, depuis la loi Climat et Résilience d'août 2021. Madeleine Gilbert, secrétaire nationale CFE-CGC au développement durable, l'a expliqué lors de la table ronde « Face à la crise climatique et sociale, mettre l'écologie au cœur du dialogue social », organisée par les Rencontres de l'Écologie et du Travail. Les articles 40 et 41 de la loi n° 2021-1104 dite « Climat et Résilience » du 22 août 2021 ont élargi les missions du CSE aux enjeux environnementaux en intégrant « obligatoirement dans la procédure d'information et de consultation des orientations stratégiques et des politiques sociales de l'entreprise, l'évolution des emplois et des compétences et des formations appropriées à la transition bas carbone des produits et des processus ».

« Le CSE doit donc désormais être informé et parfois consulté sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et du projet de l'employeur », résume Madeleine Gilbert.

Des premières avancées à parfaire

Traduction concrète de la loi : le décret n° 2022-678 du 26 avril 2022 est venu préciser un certain nombre de paramètres applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés. Pour Madeleine Gilbert, il s'agit d'une « étape importante car ce décret flèche vraiment ce qu'il est souhaitable de faire dans le cadre de la transition énergétique ». Il stipule notamment que des indicateurs environnementaux doivent figurer dans la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise sur les items de politique générale environnementale, économie circulaire et changement climatique. « À ceci près, regrette-t-elle, que ces indicateurs ne sont pas normés, qu'il n'y pas de grille spécifique et donc que chacun fait comme il veut. »

On constate par ailleurs qu'aucun moyen supplémentaire n'est accordé aux élus des CSE pour leurs actions de développement durable. Les formations environnementales doivent être prises sur le quota d'heures légal (pas d'heures supplémentaires attribuées). « Cela oblige les élus à faire preuve d'une polyvalence accrue et à intensifier leur travail d'analyse, déplore la secrétaire nationale. Il aurait été utile d'étendre en nombre de jours leur droit de formation afin qu'ils puissent se saisir des problématiques environnementales. »

« La loi Climat et Résilience doit donc être complétée, estime-t-elle, et les conséquences environnementales de l'activité d'une entreprise devraient faire l'objet d'une consultation récurrente spécifique de son CSE. L'objectif étant d'élaborer avec la direction des stratégies d'adaptation et d'anticipation efficaces. »

Tout ceci correspond du reste aux propositions d'amendements portées par la CFE-CGC auprès des parlementaires dans le cadre de la préparation de la loi Climat et Résilience :

- Intégrer une procédure de consultation spécifique sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.
- Autoriser le recours par le CSE à une expertise spécifique financée par l'employeur.
- Créer une commission environnement obligatoire du CSE dotée d'un budget propre.
- Attribuer des heures de délégation supplémentaires aux membres de la commission environnement du CSE.
- Faire bénéficier les membres du CSE d'une formation spécifique.

Deux de ces amendements (la formation des élus et le recours à une expertise par le CSE) ont été retenus lors de la première lecture à l'Assemblée nationale.

« Accompagner la transition énergétique doit devenir une composante à part entière du dialogue social, insiste Madeleine Gilbert (sur le sujet, consulter le guide CFE-CGC sur les enjeux du dialogue environnemental d'entreprise). C'est aux instances représentatives du personnel de sensibiliser l'ensemble des effectifs de l'entreprise aux enjeux du changement climatique, de la préservation de la biodiversité et de l'évolution des emplois. »

Gilles Lockhart

« Accompagner la transition énergétique doit devenir une composante à part entière du dialogue social »

Les propositions concrètes de la CFE-CGC

Le CEA doit se doter des moyens pour porter l'avenir énergétique de la France

Le nucléaire peut s'intégrer à l'échelle locale, grâce aux SMR, pour assurer l'alimentation en électricité et en chaleur d'un réseau urbain ou d'une zone industrielle. Cette production locale doit aussi permettre d'éviter le renforcement des réseaux au travers des territoires, qui pourrait être nécessaire pour transporter l'énergie produite par des énergies renouvelables des lieux de production vers ceux de consommation. Les SMR pourraient également être en première ligne dans la production massive d'hydrogène bas carbone pour des besoins locaux industriels ou la mobilité urbaine (flotte de bus à l'hydrogène par exemple). »

Pourquoi ne pas travailler dès maintenant à inscrire Marcoule dans le futur de l'énergie de demain avec un SMR pilote DES énergies de demain (hydrogène, désalésination) ? Revenons à l'histoire de Marcoule : les prototypes des réacteurs civils. G1, G2, G3, Phénix... Oui, nous le disons haut et fort et nous porterons ce message aussi haut qu'il le faudra, mais Marcoule doit être le site qui accueillera G4 ou S1 le premier SMR. Et nous serons le site pilote : des villes moyennes, des industries, du rural. Marcoule pourrait, devrait être le site démonstrateur de l'énergie circulaire démontrant la faisabilité et la réalité du démantèlement des installations d'hier et la faisabilité de l'intégration des systèmes de production énergétiques demain (SMR, Smart Grid, Photovoltaïque du LITEN/INES)n.

ACTIVITÉS SOCIALES

«Simplifions, expliquons, accompagnons, les salariés ont droit à la liberté de choix

Les élus CFE-CGC s'impliquent au quotidien dans la gestion des activités sociales, qu'elles soient locales ou nationales. Leurs expériences et expertises leur permettent d'envisager les solutions pour l'avenir. Rencontre.

Géraldine BONNARD

Au CEA depuis 2004, première mission d'aide au recrutement des salariés pour la mise en place des équipes postées dans les salles blanches du LETI. Actuellement, assistante à l'échelon central de la DRT au service Qualité. Durant son parcours varié au sein du CEA Grenoble, Géraldine a occupé un poste de gestionnaire au BLG de Grenoble de 2016 à 2019.

Alain BOSCHERON

Doctorant au CEA depuis 1992 pour le lancement du projet laser MEGAJOULE sur le site de LIMEIL VALENTON. Muté vers le CESTA en 1999 où actuellement il s'occupe de la sûreté nucléaire + 50 % d'activités syndicales en CSE, CSSCT, en ALAS et en CCAS. Naturellement tourné vers les autres, Alain est très impliqué dans le monde associatif sportif et culturel au CEA mais aussi à Bordeaux.



Vous êtes tous les deux élus en activités sociales (CLAS) sur vos centres, quels ont été les faits marquants pour vous à titre individuel pendant cette mandature ?

AB/Dans cette mandature, je me suis engagé au sein de l'association de gestion du village vacances PAESE di LAVA, pour accompagner la mise en vente progressivement nos villages vacances. Paese di Lava a été vendu début juillet 2022 à un groupe hôtelier Corse par l'ACAS. En pratique, en 2021 et 2022 comme secrétaire de l'association, avec ses salariés, le bureau a géré le maintien en condition du village jusqu'à sa vente, puis, conclu à partir de la fin août 2022 le transfert ou la rupture négociée de tous les contrats de travail. La dissolution de l'association a été validée en AG en décembre 2022. Comme liquidateur j'ai réalisé la clôture contractuelle, administrative et financière de l'association et de son important volant économique. Cette action, c'est fait à la satisfaction complète de tous les salariés de l'as-

sociation et dans le respect complet de toutes les réglementations ce qui a nécessité un investissement personnel conséquent.

GB/Ce fût pour moi de traverser le miroir, je m'explique. J'ai toujours été attirée par l'idée d'être au service des salariés et de leur bien-être. Tout d'abord, j'ai occupé un poste au sein du BLG de Grenoble. Mais très vite j'ai été heurtée par la lourdeur des processus, le peu d'aide pour les salariés et le labyrinthe incompréhensible des réglementations. A croire que le but suprême est d'empêcher les salariés d'être aidés dans leurs loisirs. Pendant cette période de trois ans au BLG, une personne m'a dit « si la réglementation ne te convient pas, tu n'as qu'à être élue du personnel pour la changer! ».

Les valeurs et les idées portées par la CFE-CGC étaient celles qui étaient les plus ouvertes à l'ensemble des salariés. Je l'ai contacté pour leur proposer de changer de place et être au service des salariés au travers d'un mandat d'élue du personnel. Les activités sociales

peuvent être menées de manière plus claire, plus simple et surtout plus accessible à l'ensemble des salariés.

Je me suis beaucoup investie pendant ce mandat et nous avons réussi à faire bouger les lignes mais le chemin est long tant certains mettent de l'entropie dans le système.

L'exemple du chèque cadeau Noël pour tous les salariés sur le centre de Grenoble a permis de redistribuer 110€ aux 3200 salariés inscrits! C'est du jamais vu et une très belle réussite en faveur de tous les salariés.

Comment envisagez-vous les activités sociales de demain pour la CFE-CGC ?

AB /Notre leitmotiv au niveau de la CFE-CGC, c'est d'offrir des activités sociales pour tous quelles que soient la constitution familiale et les revenus et pouvoir bénéficier de prestations accessibles et adaptées à ses attentes.

Aujourd'hui nous souhaitons une véritable mise en place d'une offre de Chèque-Vacances qui est pour nous l'outil simplificateur et utilisable par tous pour passer des vacances de son choix, aller où il veut avec qui il veut et quand il veut.

La simplification de la réglementation liée à l'accès aux prestations est un enjeu majeur. Nous voulons que les salariés des BLG et de l'ACAS de manière générale puissent ne plus être englués dans une lourdeur administrative d'une réglementation incompréhensible pour avoir, in fine, une action bénéfique aux salariés.

GB / C'est mettre en œuvre les Chèques Vacances avec un budget adéquat à la demande des salariés et la deuxième à presque égalité c'est la suppression des organismes agréés pour que les salariés retrouvent de la liberté !

Les subventions ACAS profitent plus aux organismes agréés qu'aux salariés. Cela représente un coût de les maintenir pour si peu de salariés finalement. Il y a des organismes qui ont moins de 10 dossiers par an au national ! Et très peu d'entre eux cumulent plus de 50 demandes sur l'année. Nous devons libérer les choix des vacances et adapter les offres catalogues avec des tarifs et destinations attrayants pour les salariés.

La mise en place de solution pour chaque salarié qui passe la porte d'un BLG, et non pas un refus, parce qu'on est pas dans le bon organisme.

Ces réformes passent par :

- la liberté du choix au travers de l'offre chèque vacances avec une épargne vacances,

- le rétablissement d'un calcul de coefficient social simple et identique pour chaque salarié avec des enfants ou des personnes en situation de handicap.
- la suppression définitive de toute forme de discrimination dans les réglementations et le traitement des dossiers.

L'inflation record, la réglementation trop compliquée et des prestations inadaptées aux salariés ont eu raison de l'intérêt des salariés pour les activités sociales.

« Il faut cette simplification, une accessibilité des prestations pour tous les salariés. »

A titre personnel comment envisagez-vous votre engagement futur pour la CFE-CGC ?

AB/ Je vais m'engager au niveau des élections du CCAS pour mener la délégation CFE-CGC et porter notre programme avec l'objectif de mettre à profit toute ma compétence et mon expertise financière et juridique pour engager une véritable réforme au profit des salariés du système de gestion des activités sociales du CEA.

GB/ Je vais poursuivre mon engagement local à Grenoble et je suis prête également à m'engager en CCAS en national avec Alain. Je pense qu'il faudra être pugnace et volontaire pour paradoxalement simplifier les processus des activités sociales au bénéfice de tous les salariés. Nous ne devons pas être encore plus complexe que peuvent l'être certains processus au CEA que nous dénonçons régulièrement auprès de la direction générale ! Simplifions, expliquons, accompagnons et les salariés pourront enfin considérer que nous les aidons à réaliser leurs rêves de vacances ! La CFE-CGC est toujours prête à s'engager.

32%

de la dotation annuelle au CEA n'est pas distribuée aux salariés. Lourdeur administrative et complexité plombent les comptes de l'ACAS.



**ACTIVITÉS SOCIALES :
DÉCOUVREZ
NOTRE DOSSIER
COMPLET**

www.electron-libre-cea.fr

MUTUELLE

La CFE-CGC a démontré que les retraités étaient une force pour les actifs



3 questions à Laurence Ternat qui représente au conseil d'administration de la MHN la CFE-CGC

Quelle est l'actualité des derniers mois sur cette part importante pour les salariés du CEA ?

Les négociations conduites en 2020 dans le cadre du renouvellement du contrat de complémentaire santé du CEA a conduit à un appel d'offre puis à la souscription auprès de la mutuelle MHN (Malakoff Humanis Nationale). Les principaux enjeux consistaient à trouver le juste équilibre entre une bonne couverture de base dans un contexte inflationniste des frais de soin de santé et la volonté de notre direction de ne pas augmenter sa participation financière à la couverture santé des bénéficiaires.

Quels étaient les enjeux ?

La tentation était forte d'exclure les anciens salariés du périmètre du contrat CEA. La CFE-CGC est fière, à force d'explication et d'arguments techniques pertinents, d'être parvenu à convaincre la direction de la nécessité du maintien des actifs et des retraités dans le régime. La CFE-CGC a démontré que les retraités étaient une force de notre contrat (de par le financement qu'ils apportent) et que leur contrat pouvait être pérennisé moyennant une réforme nécessaire de

structure. Sans évolution, celle-ci conduirait inéluctablement à une cotisation dissuasive. La réforme de structure de cotisation est donc l'enjeu de cette année 2023 afin que le rapport couverture santé / cotisation reste attractif pour nos anciens salariés. Il s'agit d'un enjeu social important, car pouvoir souscrire à un contrat de groupe apporte de réels avantages pour les bénéficiaires par rapport aux contrats individuels. Nous sommes de futurs retraités en devenir pour lesquels il sera important de disposer d'une mutuelle protectrice tous un jour retraité.

Est-ce qu'un service proposé par notre mutuelle retient particulièrement votre attention ?

Oui, il s'agit d'un accompagnement social mobilisable directement via le 3996. Celui-ci permet de lutter contre la fragilité sociale, soutenir le handicap, lutter contre le cancer, accompagner les aidants familiaux et favoriser le bien vieillir. Il est encore trop peu connu et utilisé par les salariés du CEA. Pourtant ils sont nombreux à pouvoir y avoir recours. Notre contrat dispose de fonds qui vous permettent de bénéficier d'un précieux soutien.

RETRAITE

Les raisons de l'opposition de la CFE-CGC à la réforme



Augmentation de la durée de cotisation (accélération de la réforme Touraine)

Nous réitérons notre opposition ferme et absolue. Ces mesures sont extrêmement violentes socialement, tant par leur ampleur que par le rythme auquel elles sont mises en œuvre. C'est une atteinte à la liberté de choix du futur retraité et un éloignement de l'horizon du taux plein pour des générations très proches de la retraite. La CFE-CGC estime qu'il faut avant tout travailler sur le maintien en emploi des seniors pour améliorer les recettes d'un système qui n'est pas en péril, plutôt que de faire peser le recul social seulement sur les futurs retraités.



Modifications du dispositif carrière longue

Concernant le départ anticipé, cela ne représente pas un progrès puisque le public concerné se voit contraint de partir jusqu'à deux ans plus tard que l'âge actuel. En outre, la prise en compte de l'AVPF ne bénéficie pas à toutes les femmes puisque le dispositif est accessible sous condition de ressource.

Mesures concernant l'usure professionnelle

La réforme met en place un congé de reconversion professionnelle, ce qui est plutôt positif pour agir vraiment en prévention mais les 4 facteurs de pénibilité supprimés en 2017 ne sont pas réintégrés et la pénibilité psychique (RPS ou risque psychosociaux) n'est pas du tout prise en compte.

Globalement, les mesures citées ne sont pas suffisantes.

En outre, la CFE-CGC tient à manifester sa plus ferme opposition à la baisse des taux de cotisation ATMP opérée alors même qu'une négociation paritaire est en cours sur le sujet.



Mesures concernant la transition emploi-retraite

La mesure proposée ne contraint en rien l'employeur à accepter un temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive puisqu'il peut encore aisément justifier son refus.

La CFE-CGC a eu l'occasion de proposer à de nombreuses reprises une mesure plus contraignante pour l'employeur notamment dans le cadre des derniers projets de loi de financement de la sécurité sociale, sans succès à ce jour.

VOUS NOUS AVEZ DÉJÀ CROISÉ CERTAINEMENT DANS LES COULOIRS...

CFE CGC **électron libre**
cesta.electron-libre-cea.fr

REMUNERATION
Bruno attend toujours une évolution...

Il aurait dû en parler avec nous... avant...

L'INDÉPENDANCE DES IDÉES, LA COHÉRENCE DES ACTIONS

CFE CGC **électron libre**
www.electron-libre-cea.fr

Aujourd'hui, j'arrête de travailler gratuitement

Après 16h35 **parle** à ma main

Aucun salarié n'est au forfait jour. Au-delà de 16h35, vous n'êtes pas obligé de travailler ! Lisez la convention de travail : 1603 heures par an... pas 2000 heures...

L'INDÉPENDANCE DES IDÉES, LA COHÉRENCE DES ACTIONS

CFE CGC **électron libre**
www.electron-libre-cea.fr

“ Chef, on a retrouvé l'augmentation promise par la direction... ”

...ah non, c'était une poussière

L'INDÉPENDANCE DES IDÉES, LA COHÉRENCE DES ACTIONS

CFE CGC **électron libre**
www.electron-libre-cea.fr

CARRIÈRES
La rémunération doit être en correspondance avec le savoir-faire des femmes et des hommes du CEA au service de la politique énergétique et industrielle de la France

Si le CEA consacrait 30% de la dotation aux salaires (+5%), nous serions TOUS correctement augmentés...

L'INDÉPENDANCE DES IDÉES, LA COHÉRENCE DES ACTIONS

CFE CGC **électron libre**
www.electron-libre-cea.fr

Pour **votre carrière**, êtes vous sûr d'être bien soutenu ?

POUR PRENDRE VOTRE CARRIÈRE EN MAIN
ADHÉREZ EN LIGNE
WWW.ELECTRON-LIBRE-CEA.FR

L'INDÉPENDANCE DES IDÉES, LA COHÉRENCE DES ACTIONS

CFE CGC **électron libre**
www.electron-libre-cea.fr

CARRIÈRES, ACTIVITÉS SOCIALES, ...

MARRE DE VOUS FAIRE PLUMER ?

Il est temps de prendre le temps de rejoindre une section syndicale dynamique en pleine croissance qui s'implique totalement pour ses adhérents.

APPELER PIERRE JARAS
01 69 08 22 43
CONFIDENTIALITÉ ASSURÉE

L'INDÉPENDANCE DES IDÉES, LA COHÉRENCE DES ACTIONS

CFE CGC **électron libre**
www.electron-libre-cea.fr

Après 16h35, tu bosses gratos, toi ?

Moi, j'ai piscine

Aucun salarié n'est au forfait jour. Au-delà de 16h35, vous n'êtes pas obligé de travailler ! Lisez la convention de travail : 1603 heures par an... pas 2000 heures...

L'INDÉPENDANCE DES IDÉES, LA COHÉRENCE DES ACTIONS

CFE CGC **électron libre**

STRESS ISOLEMENT
PLUS DE SOMMEIL ENVIE DE RIEN

ALLER AU BUREAU EN REÇULANT

CE N'EST PAS UN VIRUS MAIS IL PEUT TOUS NOUS TOUCHER. SON NOM EST RPS

SOIS ACTEUR, AIDE UN COLLÈGUE, APPELLE UNE ÉQUIPE COMPÉTENTE POUR LE CONSEILLER

L'INDÉPENDANCE DES IDÉES, LA COHÉRENCE DES ACTIONS

CFE CGC **électron libre**
www.electron-libre-cea.fr

besoin d'une pause avant de vous effondrer...

Venez en parler avec nous, nous sommes là...

L'INDÉPENDANCE DES IDÉES, LA COHÉRENCE DES ACTIONS

AUJOURD'HUI, REJOIGNEZ-NOUS ET DEVENEZ PLEINEMENT ACTEUR DE VOTRE VIE PRO



Je souhaite être contacté par le bureau local de la CFE-CGC

COORDONNÉES

<input type="checkbox"/> MADAME	<input type="checkbox"/> MADEMOISELLE	<input type="checkbox"/> MONSIEUR	<input type="checkbox"/> ACTIF	<input type="checkbox"/> RETRAITÉ
NOM				
PRÉNOM			NÉ(E) LE	
ADRESSE				
CODE POSTAL		VILLE		
TÉLÉPHONE PERSO			COURRIEL PERSO	
TÉLÉPHONE PRO			COURRIEL PRO	
ÉTABLISSEMENT			DÉPARTEMENT	

NOUS CONTACTER

CFE-CGC
CEA SACLAY
Bat 534
91190 Saclay

cfecgc@cea.fr

electron-libre-cea.fr





*Une équipe dynamique et solidaire
à votre service !*

**LE SYNDICAT QUI DÉFEND
TOUS LES SALARIÉS,
*même les cadres!***



électron libre

www.electron-libre-cea.fr

