



Newsletter Juillet 2017

SOMMAIRE

1. L'intéressement, le désintéressement et l'amertume !... ([Lire la suite](#))
2. L'avancement et le repli stratégique !... ([Lire la suite](#))
3. Et la 5^{ème} semaine de congés annuels ???... ([Lire la suite](#))
4. CET, le bon usage... ([Lire la suite](#))
5. La « chorale » de Cadarache... ([Lire la suite](#))
6. Pierre POCHITALOFF au Festival des sciences métisses... ([Lire la suite](#))

-!-!-!-!-!-!-!



L'intéressement, le désintéressement et l'amertume !

Il aura fallu 8 réunions pour aboutir à un accord alors que cela aurait dû être une formalité ! La Direction fait toujours éloge de son personnel mais dans l'« intéressement » le personnel n'y trouve plus son intérêt !!! ([Lire la suite](#))



L'avancement t le repli stratégique !

La campagne d'avancement 2017 vient de se terminer avec son lot de surprises et de déconvenues !... ([Lire la suite](#))



Et la 5^{ème} semaine de congés annuels ???

Pas de fermeture la 1^{ère} semaine de janvier 2018 ! ([Lire la suite](#))



CET, le bon usage

Que faire de mon CET ? ... ([Lire la suite](#))



La « chorale » de Cadarache

Ce n'est pas une chansonnette et surtout pas un refrain... ([Lire la suite](#))



Pierre POCHITALOFF au Festival des sciences métisses

Tel un magicien, Pierre Pochitaloff du CEA, aiguise la curiosité des petits comme des grands à travers d'étonnantes expériences. ([Lire la suite](#))



1. L'intéressement, le désintéressement et l'amertume !

Depuis le 27/06/08, date de la signature du 1er accord sur l'intéressement signé par l'**UNSA SPAEN**, CFTC et la CGC, les salariés du CEA se voient octroyés une prime afin de valoriser au mieux la contribution de chacun à l'effort collectif nécessaire à l'atteinte des objectifs du CEA.

Le montant de référence global de l'intéressement distribué correspond à un pourcentage (1.42%) de la masse salariale auquel sont appliqués des critères de plafonnement, d'une valeur maximale de 1000 points déterminé suivant les résultats des jalons, la GPEC, les publications, les brevets et le respect du budget.

Année	Montant global	Nombre de points	Nombre de bénéficiaires	Montant distribué
2014	13 709 328 €	940	20 181	12 886 759 €
2015	14 014 006 €	890	20 346	12 472 447 €
2016	12 472 447 €	840	20 384	11 832 352 €

Pour 2016, en fonction du revenu moyen et du temps de présence, ce montant a permis d'attribuer une prime d'intéressement pour les salariés CEA s'échelonnant entre **420 €** et **840 €**.

⇒ La moyenne est de **480 €** pour l'annexe 2 et **635 €** pour l'annexe 1.

L'accord sur l'intéressement arrive à son terme le 30/06/17. Pour rappel, cet accord est signé pour une durée de 3 ans.

Les contraintes affichées par la Direction :

- Suivre les consignes du gouvernement sur la maîtrise de la masse salariale du CEA pour les augmentations individuelles (RMPP : Rémunération moyenne du personnel en poste) qui prévoit une baisse jusqu'à **1.5% en 2020**.
Il est à noter que pour 2016 la RMPP s'est élevée à **1.9%** grâce à l'effort fait sur la réduction de la fréquence d'avancement de la 3^{ème} catégorie de l'annexe 1 et sur le montant des primes exceptionnelles et de productivité.

C'est dans ce contexte que les négociations pour le 4^{ème} [accord](#) (2017-2019) sur l'intéressement ont débuté le **25 avril 2017**.

Les propositions de la Direction comme base de négociation pour cet accord sont les suivantes :

- Montant de référence fixe pour l'intéressement de 8M€ par an sur la durée de l'accord,
- Assurance d'une stabilité de la RMPP à 1.9% par an sur la durée de l'accord (2017-2019).
Pour information, la RMPP 2016 s'élevait à 1.87%.

Inacceptable pour l'UNSA SPAEN qui estime que cette proposition montre bien que le CEA veut faire de l'intéressement à la petite semaine, en proposant directement de baisser d'un tiers l'intéressement que chaque salarié pourrait espérer toucher annuellement. De plus, la Direction, suite à une demande de Bercy de contrôler notre masse salariale, vient lier la RMPP et l'intéressement ce qui est injustifié ! D'autant plus, que le budget prévisionnel arbitré pour la masse salariale du CEA n'a jamais été dépassé les années précédentes.



Suite aux réunions de négociation et après plusieurs scénarii, **L'UNSA SPAEN demande** :

- Que le montant de référence pour le calcul de l'intéressement pour 1000 points reste issu d'un pourcentage de la masse salariale. Pour cet accord 2017-2019, un pourcentage de 1.4% de la masse salariale (14 M€ équivalent 2016) paraît adapté,

- Une RMPP stable à 1.9% sur la durée de l'accord avec une close de révision annuelle, à la hausse.

Après la 7^{ème} réunion de négociation, **la réponse de la Direction** est une proposition d'accord avec :

1. Un montant de référence annuel à distribuer au titre de l'intéressement pour 1000 points de **10 M€**. Ce montant pourra être rediscuté chaque année et faire l'objet d'un avenant.

2. **Plus une part variable** correspondant à 50% de la différence entre le budget révisé 1 et le budget à l'atterrissage de la masse salariale, plafonnée à **4 M€**.

3. A cela, vient s'ajouter une proposition d'accord sur le « [cadre de la politique salariale](#) » permettant de négocier **annuellement** une RMPP stabilisée à 1.9% minimum de la masse salariale (grille des salaires).
⇒ **Le CEA nous impose de signer les deux accords simultanément pour qu'ils soient valables.**

L'UNSA SPAEN est dans l'incompréhension des arguments avancés par la Direction pour les négociations liées à l'accord d'intéressement 2017-2019. Les gains espérés par la Direction sont plus que minime en rapport au montant de la masse salariale.

Pour L'UNSA SPAEN, il est inadmissible que ce soit, de nouveau, aux salariés du CEA de fournir un effort financier pour sauvegarder la masse salariale du CEA, alors que depuis 2009 les NAO (négociation annuelle obligatoire) sur les salaires sont au point mort avec aucune augmentation du point de rémunération.

Certes, les 1,9% de RMPP permettront de préserver la grille des salaires et les avancements seront maintenus au niveau actuel. Visiblement il n'y a aucune possibilité de revenir à un budget intéressement issu d'un pourcentage de la masse salariale ; Pourtant, les tutelles accepteraient un plancher de 10 M€ et une part variable pouvant atteindre 4 M€.

POURQUOI ne pas donner directement un budget de 14 M€ ?

La Direction est dans de la pure posture et ne veut pas perdre la face !

Suite aux propositions des OS, de nouveaux critères font leur apparition dans la détermination de la note des 1000 points :

- Un critère à 20 points pour la réalisation du contrat de génération sur l'accueil d'alternant à hauteur de 5% des effectifs.
- Un critère à 20 points défini par année de l'accord :
 - En 2017 : Evolution du nombre de travailleurs handicapés au CEA supérieur à 770
 - En 2018 : Evolution du taux de féminisation supérieur à 0.3 point
 - En 2019 : Atteinte du quorum aux élections professionnelles

L'UNSA SPAEN aurait préféré que soit assoupli l'atteinte de critères comme celui de la tenue des jalons (500 pts) ou du suivi des actions décidées en revue de personnel (40 pts). Il paraît difficile de croire que les critères pour 2018 et 2019 seront facilement atteignables.

[sommaire](#)



Bureau central Bât. 538 - CEA SACLAY - 91191 GIF-SUR-YVETTE CEDEX

☎ 01.69.08.50.52 spaen@cea.fr

www.unsaspaen.org

<http://www-spaen.cea.fr>

2. L'avancement et le repli stratégique !

La campagne d'avancement 2017 vient de se terminer avec son lot de surprises et de déconvenues !

La prochaine campagne d'avancement se prépare dès à présent : n'attendez pas le dernier moment !

Soucieuse de rappeler que chaque salarié doit être rémunéré à sa juste valeur, l'**UNSA SPAEN** a interpellé à plusieurs reprises la Direction générale sur le mécontentement grandissant de son personnel à ce sujet.

La valeur du point n'a pas bougé depuis plusieurs années, les cotisations salariales ont augmenté et de nouvelles charges (Mutuelle) ont été ajoutées dans le salaire imposable induisant une vertigineuse baisse du pouvoir d'achat. La négociation sur la prime d'intéressement aurait dû être une formalité et s'est traduite par un bras de fer, juste pour sauver les meubles ! La situation devient intolérable surtout lorsqu'on voit toute la communication faite autour de l'excellence du CEA.

Que devient le salarié dans tout cela ? Dans *salarié*, il y a la notion de salaire et il faut un juste retour de sa rémunération à sa contribution au travail collectif. La réussite du CEA n'est pas l'affaire d'un salarié, mais de tous !

L'Etat nous demande de maîtriser notre masse salariale. Pourtant la dérive constatée n'est ni plus ni moins que la conséquence de la stratégie de la Direction à surclasser les recrutements. Tant mieux pour eux, mais tant pis pour le personnel déjà en place ! La résultante est qu'à un certain moment tous seront mécontents. Les uns, parce que malgré l'atteinte des objectifs ne seront pas avancés, les autres, parce que le poste occupé ne correspond plus à la fiche de recrutement initiale.

Dans certaines filières (les chauffeurs par exemple), le personnel se trouve en butée de niveau et à 50 ans, le CEA ne lui propose plus aucune perspective en termes de rémunération. Comment peut-on demander le meilleur de ces personnes si vous êtes bloqués financièrement ?

Comme elle a su le faire dans le passé, l'**UNSA SPAEN** demande à la Direction d'allonger certains niveaux de classification afin de pallier à cette situation. Elle doit protéger le CEA contre les attaques de l'Etat qui est devenu un simple gestionnaire sans en assumer les conséquences.

[sommaire](#)



Bureau central Bât. 538 - CEA SACLAY - 91191 GIF-SUR-YVETTE CEDEX

☎ 01.69.08.50.52 spaen@cea.fr

www.unsaspaen.org

<http://www-spaen.cea.fr>

3. Et la 5^{ème} semaine de congés annuels ???

Malgré nos demandes répétées en Comité national concernant la 5^{ème} semaine de congés annuels, la Direction qui ne juge pas ce sujet prioritaire, a décidé de reporter la réunion au 2^{ème} semestre. Cependant, l'Administrateur général s'est engagé à **ne pas fermer les centres la 1^{ère} semaine de janvier 2018**.

[sommaire](#)

4. CET, le bon usage...

L'[accord](#) du 12/12/12 permet, à l'initiative du salarié, d'ouvrir un CET (Compte épargne temps) en vue d'indemniser des congés spécifiques ou d'effectuer un aménagement de temps de travail. Ce CET peut aussi être utilisé pour constituer une épargne-retraite, pour aménager une fin de carrière, racheter des trimestres de cotisation ou alimenter un PERCO (Plan épargne retraite collectif).

Les conditions d'ouverture d'un CET sont les suivantes :

- Il faut être salarié du CEA et avoir au moins un an d'ancienneté et en faire la demande sur sigma.

Il peut être alimenté :

- D'un reliquat de congés annuels dans la limite de **8 jours ouvrés** par an entre le 1^{er} mai et le 30 juin de l'année N, avec les congés acquis l'année N-1 et non posés,
- Des JRTT dans la limite de **12 jours par an** entre le 1^{er} décembre de l'année et le 1^{er} janvier de l'année N+1 et non épuisés.

Ces délais d'alimentation sont impératifs.

Pour épargner des jours (CA ou JRTT) sur le CET, il suffit d'accéder à votre **espace SIGMA** et de choisir le nombre de jours.

Information

Le CET est plafonné en nombre de jours à l'équivalent **d'une année de congé sans solde, soit 240 jours**.

Dans la plupart des cas, **une épargne minimale de 10 jours** est nécessaire pour l'utilisation du CET.

Le CET peut être clôturé, à tout moment, par le salarié et est renouvelable une fois. Cependant il devra attendre 5 ans avant l'ouverture de ce dernier.

L'indemnisation des jours utilisés est calculée sur la base du salaire de référence temps plein (salaire de base, prime d'ancienneté, prime spéciale cadre ou spéciale non cadre, sursalaire familiale, indemnité DAM) au moment de l'utilisation des jours du CET.

Dans tous les cas, le salarié doit se rapprocher de son SRHS pour l'utilisation de son CET.

Le CET en chiffre (2016)

	TOTAL	ANNEXE 1	ANNEXE 2
Nbre de CET ouverts	7 146	5 603	1 543
Nbre de jours	224 562	208 893	24 670
Moyenne en jours par CET	31.4	37.3	16

5. La "chorale" de Cadarache !

Avec tout le respect que nous avons pour la chorale de Cadarache, celle-ci n'est pas une chansonnette et surtout pas un refrain ...

Après l'accident nucléaire de Fukushima le 11 mars 2011, tous les exploitants nucléaires ont dû s'assurer que leurs installations pouvaient répondre à une intensification des aléas climatiques et assumer le déroulement de la gestion de crise sans interruption.

Le site de Cadarache ayant plusieurs installations nucléaires de bases (INB), l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) a demandé des études complémentaires de sûreté. L'ASN a recommandé des dispositions matérielles et organisationnelles plus robustes afin de faire face à des situations extrêmes concernant la prévention des accidents graves et en limiter la progression tout en permettant à l'exploitant (le CEA) d'assurer toutes ses missions dans la gestion d'une crise majeure.

À cette dernière recommandation, la notion de « noyau dur » émerge ; la construction d'un bâtiment dédié qui répond à toutes les exigences, devient une évidence.

- Fin 2013, le projet **NCIS** (Nouveau centre d'intervention et de secours) qui modifie les conditions de travail de certains services (FLS, SPR, SST, et ST), les instances représentatives du personnel (**IRP**) seront consultés comme le prévoit la législation du travail.
- Courant 2015, le projet initial est abandonné par le CEA, car il ne répond pas à tous les critères suite à « un oubli » des aléas climatiques extrêmes (séismes, pluies torrentielles, évènements neigeux exceptionnels, tornades, etc....).
- En décembre 2015, naît le projet **CORALE** (Centre opérationnel résistant aux aléas extrêmes).

CORALE reste silencieux auprès des services et des IRP jusqu'au 16 février en CHSCT. Les organisations syndicales apprennent les évolutions majeures par rapport au projet NCIS et notamment la **suppression des fenêtres** et un échelonnement de la construction du futur bâtiment. Le CHSCT demande à la Direction d'être consulté au vue d'importantes évolutions impactant les conditions de travail. Malgré les documents fournis par la Direction, très peu apporteront une réponse aux interrogations des organisations syndicales.

Le dialogue social étant compromis et proche de l'entrave, l'UNSA SPAEN a interpellé l'Administrateur général sur ce sujet lors des deux derniers Comités nationaux. Le dialogue social a pu être rétabli ; une délégation a rencontrée l'AG pour exposer ses doléances.

Tout en respectant les directives de l'ASN, l'UNSA SPAEN soucieuse des conditions de travail du personnel demande que, pour tout projet, les salariés soient associés dès le début à l'élaboration.

Qui mieux que la personne de terrain est à même de juger de la pertinence des choix retenus ?

[sommaire](#)

6. Pierre POCHITALOFF au Festival des sciences métisses

Pierre POCHITALOFF – Membre du Comité directeur de l'UNSA SPAEN, représentant UNSA SPAEN à la CCE (commission centrale des carrières) au CEA et représentant titulaire au HCTISN (Haut comité pour la transparence et l'information sur la sécurité nucléaire).

Les « Sciences Métisses » rappellent les connaissances dans le domaine des sciences et leur développement sont le résultat d'apports successifs de différents peuples et civilisations.



Tel un magicien, Pierre Pochitaloff (à droite sur la photo) du Commissariat à l'énergie atomique de Cadarache (CEA), aiguise la curiosité des petits comme des grands à travers d'étonnantes expériences.

Parmi les stands les plus prisés, celui notamment du CEA où Pierre Pochitaloff, responsable des interventions en milieu scolaire sur la science amusante, explique : « *Je me base sur des jouets en expliquant le mécanisme. Ainsi, « Ludion », qui illustre la forte compressibilité de l'air. Pour cela, je demande aux enfants de tirer sur un fil magique. Le flacon descend. Je lâche le fil magique et ça remonte. Sur le mode prestidigitateur, ils adorent l'explication de la poussée d'Archimède !* ». Évidemment, le " *Hand-Spinner* ", ou toupie à main, se devait d'être présent à côté de " *l'oiseau buveur*". Succès assuré parmi les jeunes aficionados. *Dans la cour de la médiathèque, un attroupement « boit » les paroles du scientifique qui invite à observer une colonie de fourmis installée dans un nid artificiel : " Les antennes des fourmis leur servent à sentir les odeurs, aussi bien de la nourriture que des intrus pénétrant dans la colonie "*, explique-il. Plus loin, c'est un voyage au centre d'une nappe phréatique qui est proposé à l'aide d'un poster explicatif et d'une maquette hydrogéologique quand son voisin, de l'association Neptune, invite les amateurs à un voyage sur la planète Mars grâce à un casque de réalité virtuelle : époustouflant et renversant !

[sommaire](#)