



Newsletter

Septembre 2017

SOMMAIRE

1. Augmentation de la CSG : Allez ! Encore un petit effort !!.....([Lire la suite](#))
2. Vacances et prestations ACAS..... ([Lire la suite](#))
3. Droit à la déconnexion..... ([Lire la suite](#))

Augmentation de la CSG : Allez ! Encore un petit effort !!

Après l'intéressement où la casse a été limitée par vos organisations syndicales représentatives dont l'UNSA SPAEN, voici le tour de vis de la CSG (Contribution sociale généralisée) qui vient poindre le bout de son nez et de nouveau amputer le pouvoir d'achat des salariés du CEA. ([Lire la suite](#))

Vacances et prestations ACAS

L'été se termine, vient le temps de faire le point sur l'inscription, la gestion des centres de vacances etc... ([Lire la suite](#))

Droit à la déconnexion

Une négociation sur un accord relatif à la déconnexion a été amorcée par DRHRS et les organisations syndicales représentatives, le 19 septembre 2017. ([Lire la suite](#))

1. Augmentation de la CSG : Allez ! encore un petit effort !



Après l'intéressement où la casse a été limitée par vos organisations syndicales représentatives dont l'UNSA SPAEN, voici le tour de vis de la CSG (Contribution sociale généralisée) qui vient poindre le bout de son nez et de nouveau amputer le pouvoir d'achat des salariés du CEA.

Le but du gouvernement est d'engranger plus de 20 M€/an en augmentant la CSG de tous les salariés (privé et public) de 1.7%. Elle passera ainsi de 7.5% à **9.2%**.

Afin de faire passer cette pilule amère, l'Etat compte supprimer les cotisations salariales de l'assurance maladie et de l'assurance chômage, soit 0.75% pour la première et 2.4% pour la seconde avec un total de **3.15%**.

Apparemment « Bonne affaire » pour le pouvoir d'achat des salariés du privé puisqu'ils verront leur salaire net augmenter de 1.45%. De même, pour les retraités dont la pension est inférieure à 1 200€ qui ne paient pas de CSG.

Tout cela paraît être une bonne chose !

Le couac ! C'est pour les autres salariés qui ne cotisent pas l'assurance maladie et l'assurance chômage.

Les salariés du public comme les retraités considérés comme les plus aisés avec leur pension supérieure à 1 200 €, verront leur pouvoir d'achat baisser de **1.7%**. Mais que cela ne tienne, qu'ils soient rassurés !

L'Etat dans sa grande mansuétude décidera :

– pour les premiers l'octroi d'une compensation sous forme d'une prime ou en supprimant le 1% du fond de solidarité chômage qu'ils versent ;

– pour les seconds, l'Etat pense que lors de la suppression de la taxe d'habitation, ils retrouveront du pouvoir d'achat.

Et le salarié CEA, dans tout ça !?

Et bien rien ! Pas de prime compensatoire en vue ni de rattrapage du pouvoir d'achat envisagé.

De par le choix du CEA de gérer sa cotisation chômage, le salarié CEA ne cotise pas à l'assurance chômage. Il reste donc la baisse liée au 0.75% de l'assurance maladie.

Mais bon ! le salarié CEA peut visiblement, selon les pouvoirs publics, encore encaisser **une baisse de son pouvoir d'achat de 0.95%** et continuer de cotiser au fond de solidarité chômage (1%).

Par exemple : un salarié A2 ayant un salaire de 2 000 € net perdra environ 280 €/an, un salarié A1 ayant un salaire de 3 500 € net perdra environ 510 €/an.

Espérons que la raison l'emportera ! au pire, on peut espérer une opération à +0.05% s'ils retirent au salarié CEA la cotisation de 1% du fond de solidarité chômage.

Et alors, moi salarié CEA, que vais-je bien pouvoir faire de mon **augmentation de salaire de 0.05%** ????

J'hésite encore... Peut-être manifester mon mécontentement.

Allons ! Encore un petit effort !

[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. Vacances et prestations ACAS



L'été se termine, vient le temps de partager les souvenirs de vacances.

TOUT COMMENCE PAR L'INSCRIPTION !

Pour les salariés CEA préparer son départ en vacances avec l'ACAS a déjà pu être une aventure en soi !

En effet, il leur a fallu passer par OAASIS, l'application informatique, mise en place par l'ACAS, permettant de réaliser l'inscription, la réservation et le paiement du séjour désiré.

Et bien, sachez que l'aventure est une mésaventure pour le personnel du BLG et de l'ACAS chargé de satisfaire le salarié CEA parfois impatient. Mais là, n'oublions pas que ce personnel est aussi salarié soit de l'ACAS, soit du CEA et il convient à nous tous de les respecter.

La mise en place d'OAASIS est pour eux, plus qu'une aventure passagère, c'est un changement profond et radical dans leur travail.

Cet outil (qui sera certainement performant à terme !) ne fait aujourd'hui qu'alourdir leurs tâches et compliquer leurs conditions de travail.

Soyons indulgents avec eux et n'oublions pas qu'avant tout, leur mission est que chaque salarié CEA puisse bénéficier des prestations ACAS et ALAS.

ARRIVE LE MOMENT DES VACANCES !

PARTONS, par exemple, à Paese di Lava, sur l'Île de Beauté ! Ce choix est judicieux car là, l'ACAS a frappé fort et investi dans le village, pour l'année 2016, plus de 1,5 million d'€uros, afin de rénover certains logements et l'accueil. La terrasse, quant à elle, permet maintenant d'avoir une vue sur une mer imprenable et de siroter un apéro confortablement installé.

La Direction et l'équipe du village doivent être satisfaites de ces améliorations ainsi que de la clientèle régulière composée, durant l'été, de 70% d'ayants droit ACAS (CEA et/ou sa famille) !!

Et bien pour remercier l'ACAS de permettre ce taux de fréquentation élevé sur le village, l'équipe de Paese di Lava s'est autorisée le droit de diffuser, à près de 1 600 vacanciers CEA dont les adresses mail étaient dans les fichiers du village, une **information directe**, partielle et contenant des contres vérités !

L'**UNSA SPAEN** vous laisse apprécier la teneur des propos.

Suite à cette information, les retours vers l'**UNSA SPAEN** montrent que certains vacanciers en partance ont eu la crainte de voir leur séjour gâché ; d'autres se sont interrogés sur la nécessité, pour l'ACAS, de conserver et d'investir dans un tel patrimoine.

QUE RETENIR DE TOUT CELA ?

A ce jour, l'ACAS possède et entretient 4 villages vacances,

- PAESE DI LAVA et ERDEVEN-DAMGAN gérés par un Comité de gestion (composé de salariés CEA)
- GRÉOUX-LES-BAINS et SERRE CHEVALLIER mis en gestion auprès d'un organisme spécialisé et professionnel dans le domaine des vacances : Vacances Bleues.



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>

La propriété et la gestion, par l'ACAS, de ses villages, même si elle apporte une satisfaction intellectuelle à certains, génèrent des frais énormes (investissements pour le maintien du patrimoine, frais dus aux Comités de gestion...). **Pour mémoire, seuls environ 5% des salariés CEA passent leurs vacances dans un village ACAS.**

Pour l'**UNSA SPAEN**, il n'y a **pas de dogmatisme** ni de philosophie arrêtée du type « **JE VENDS ou JE GARDE** » (voir **notre article** – newsletter 03/2017). Non, pour l'**UNSA SPAEN**, il faut faire une analyse approfondie du coût d'entretien de chaque village, du taux d'occupation par les salariés CEA et des travaux nécessaires au maintien d'une activité commerciale – un PMLT travaux en quelque sorte.

Cette analyse devait être menée par un groupe de travail d'élus ACAS qui s'est vu arrêté dans son élan par une **procédure d'obstruction**.

Aujourd'hui, il faut donc que le Service administratif général (SAG) de l'ACAS s'attèle à cette mission et réalise un cahier des charges pour conduire une étude sérieuse. Il serait temps, car les salariés CEA ont voté et mis à la gouvernance de l'ACAS deux syndicats dont la principale proposition électorale était « LA VENTE DES VILLAGES ACAS ».

Pour l'UNSA SPAEN, moins radicale, il faut conduire et analyser les études POUR MIEUX DÉCIDER.

Pour l'**UNSA SPAEN**, le rôle de l'ACAS n'est pas d'être propriétaire par idéologie, mais de favoriser et participer financièrement, pour l'ensemble des salariés CEA, aux prestations suivantes :

- les vacances adultes et famille,
- les aides à la scolarité,
- le handicap,
- les aides aux activités enfants,...

L'ACAS vous propose toutes ces prestations, mais pour l'**UNSA SPAEN**, l'ACAS **POURRAIT FAIRE MIEUX** si elle ne dépensait pas autant pour 5% de salariés ayants droit dans l'entretien et la gestion des villages.

Vous êtes près de 22 000 salariés à pouvoir prétendre aux prestations ACAS : si la vente des villages ACAS intervenait demain, **RIEN** n'empêcherait aux 5% de continuer à s'y rendre avec des tarifs préférentiels.

L'ACAS pourrait, enfin, suivre la proposition de l'**UNSA SPAEN** qui est d'améliorer les participations pour tous les coefficients sociaux, et pas seulement les plus bas, quelle que soit la situation familiale.

ET ALORS ?

L'**UNSA SPAEN** demande que chacun réfléchisse sereinement sur le rôle et la mission d'un Comité d'entreprise tel que l'ACAS :

« L'ACAS doit-elle conserver, coûte que coûte, tout un patrimoine immobilier ou bien **avoir une politique favorisant une participation plus importante pour le plus grand nombre ?** »

A un moment, il faudra choisir !

Des baisses de la masse salariale sont à craindre et c'est sur elle que le budget de l'ACAS est calculé. N'hésitez pas à nous écrire **contact@spaen.fr**

[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. Droit à la déconnexion

Entre vie privée et vie professionnelle, l'octet de trop.

Une négociation sur un accord relatif à la déconnexion a été amorcée par DRHRS et les organisations syndicales représentatives, le 19 septembre 2017. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail ou El Khomri, et notamment l'article 55 de la loi du 8 août 2016 relative au travail adopté le 21 juillet 2016 introduit l'obligation de négocier un accord sur « le droit à la déconnexion » pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Cette loi est entrée en application le 1^{er} janvier 2017. Son principe est de permettre à tous les salariés (hiérarchie comprise) de se protéger contre les communications considérées comme professionnelles tel que les appels téléphoniques, SMS et messages électroniques qui peuvent être considérés comme intrusifs dans la vie privée. Cependant, la loi n'impose aucune norme et n'oblige aucunement l'entreprise à désactiver ses outils numériques. Elle aura **uniquement l'obligation de mettre en place un suivi global et non personnalisé du respect de l'accord**. Aucune sanction n'est requise contre l'entreprise qui ne respecte pas les contours de l'accord. Et à défaut d'accord, l'entreprise appliquera une charte décidée de manière unilatérale, mais après avis du Comité national. Comme toute charte, celle-ci n'engage aucune responsabilité juridique, mais morale.

Pour le CEA, si un accord n'est pas signé avant le 31 décembre 2017, c'est la charte qui s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2018 ; Charte qui est non définie à ce jour.

Commençons par un sujet qui fâche : Tous les salariés au forfait jour et dans une moindre mesure, qui pratiquent le télétravail sont exclus de facto par cette loi.

Toute la problématique de cet accord est la définition du temps de travail et surtout le bornage acceptable pour l'ensemble des salariés des limites horaires auxquelles « je me connecte » ou « je me déconnecte ».

En définitive, suivant le nombre de salariés, c'est autant de pratiques et de comportement différents vis-à-vis des outils numériques qui peuvent aller jusqu'à l'addiction.

→ L'**UNSA SPAEN** demande qu'une cellule dédiée à cet accord soit mise en place pour que le suivi des salariés soit personnalisé. En effet, chaque personne ayant une perception différente de la vie privée et professionnelle, seule une étude approfondie permettra de déterminer le niveau intrusif de son activité professionnelle dans sa sphère privée.

De même, en aucun cas, si un salarié décide de couper tout lien avec son activité professionnelle, dès l'instant qu'il est hors des « murs » du CEA, **il ne devra lui être fait aucun grief s'il n'a pas répondu à une sollicitation professionnelle**.

→ Le droit à la déconnexion ne doit pas devenir un devoir de connexion des salariés à leur domicile. De plus, **l'UNSA SPAEN** milite pour que le fait de se connecter ou pas de son domicile pour d'autres motifs que les besoins ponctuels de service **ne puisse pas être un critère d'évaluation des salariés**.



Vos représentants UNSA SPAEN

- *Vincenzo SANZONE (Grenoble)*
- *Magali CLANET-MABILLON (DIF)*
- *Olivier BONINO (Grenoble)*
- *Daniel PLESSIS (Le Ripault)*

[sommaire](#)