



électron  
libre

# Elections 2023

1<sup>er</sup> tour  
DU 7 AU  
13 JUIN 2023

## Reprenez en main votre vie professionnelle, votez CFE-CGC !



Notre objectif est de faire progresser de façon constructive les rémunérations, l'emploi, les conditions de travail, l'évolution professionnelle chacun, les activités sociales...

**Au service de tous les salariés**

**la CFE-CGC est avant tout réaliste, pragmatique  
et toujours indépendante des partis politiques**

**La CFE-CGC se fait votre porte-parole  
dans toutes les instances  
Notre capacité à agir et faire évoluer votre  
vie professionnelle réside dans vos votes.**



*Une équipe dynamique et solidaire  
à votre service !*

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

[www.electron-libre-cea.fr](http://www.electron-libre-cea.fr)

votre site Internet qui vous facilite votre vie professionnelle



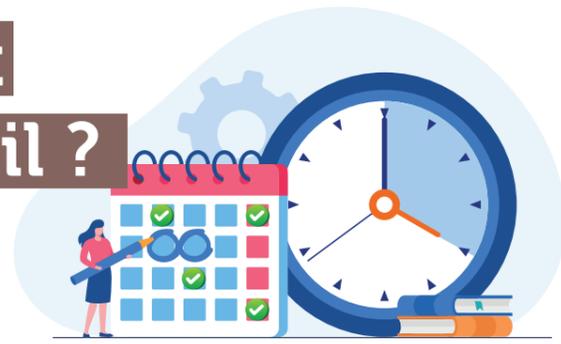
# Et si on repensait le temps de travail ?

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...

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.



À l'heure où le réchauffement climatique met en péril nos écosystèmes et notre planète, nous avons le devoir d'AGIR dans la restauration de notre environnement. A la CFE-CGC, nous sommes convaincus qu'il est indispensable de s'engager notamment dans les politiques d'entreprise et les instances de représentation du personnel, avec force, sur les volets qui ont des impacts sociaux, environnementaux et sociétaux. Au-delà des principes, la RSE doit s'ancrer dans le quotidien opérationnel. Une entreprise durable est une entreprise dans laquelle la qualité de vie au travail est reconnue. Les impacts positifs sur l'emploi qui en découlent doivent permettre que toutes les parties prenantes travaillent dans le même sens : celui du bien commun.

Pour en savoir plus, [www.electron-libre-cea.fr/rse](http://www.electron-libre-cea.fr/rse)



## Rémunération



Voici les propositions de la CFE-CGC pour les prochaines NAO :

- Revenir à des augmentations générales de salaires indexées sur l'inflation pour toutes les catégories de salarié(e)s,
- Augmenter le plafond des primes, individuelle et d'ancienneté de 21 % à 25% étant donné l'allongement des temps de carrières,
- Obtenir le doublement de la prime d'intéressement et l'évolution de l'abondement de 700 à 1500 euros a minima,
- Mettre en place la monétisation directe des JRTT (conformément à la loi pouvoir d'achat 2022-2025) et des JRTT déposés sur le CET,
- Déployer le forfait « mobilités durables » (700 € par an) et le forfait carburant pour les trajets domicile / travail (400 euros par an),
- Débloquer, pour les annexes 1 les plafonds des lignes E4, E6 et E7 et pour les annexes 2 les plafonds de ligne N2 et N3,
- Augmenter le nombre de promotions annuelles dans l'Annexe I pour des techniciens expérimentés,
- Obtenir la convergence à 10% des primes spéciale cadre (8,5%) et spéciale non cadre (9,5%),
- Récupérer et/ou monétiser les dépassements horaires (hors heures supplémentaires) réalisés à la seule initiative des salariés,
- Instaurer une prime de responsabilité permettant de reconnaître l'investissement des salariés dans le cadre des filières Expertise, Projet, Management, Technique, Exploitation, Administrative, ...
- Porter, comme dans la fonction publique, le défraiement du Télétravail à 2,88 €/jour au lieu de 2,50 actuellement,

## Petit rappel des principes des Activités Sociales

### Les activités sociales, c'est quoi ?

Cela date de l'après-guerre. L'employeur verse une dotation gérée par le CSE. Au CEA, il y a un décret spécifique qui conduit à scinder le CSE en un comité national, des CSE sur les centres (programmes, budgets, ...), un CCAS (Comité Central des activités sociales) et des CLAS Comité Local des activités sociales)

### Elles sont gérées par qui ?

C'est du ressort des candidats que vous allez élire en CCAS et CLAS en 2023. La gestion est déléguée en national à l'ACAS et en local aux ALAS. Ce sont des associations administrées par les élus des CCAS et CLAS. La mise en œuvre est assurée par les salariés au sein de l'ACAS à Saclay et dans les BLG sur chaque centre.

### C'est pour qui ?

C'est pour tous les salariés du CEA (CDI, CDD) soit 19 387 personnes (au 31/03/2023) avec par extension leurs familles (enfant, conjoint ...)

### Est-ce que j'en profite vraiment ?

Moins de la moitié des salariés du CEA bénéficie chaque année des activités sociales. Pourquoi : il y a actuellement des règles complexes qui en favorisant les salariés les plus modestes vise à en exclure la plus grande majorité par des participations minimalistes. Cela conduit à des écarts de participation élevés sans commune mesure avec les écarts de salaire.

La CFE-CGC est attachée à une politique sociale (en fonction du revenu, handicap, etc...) et familiale. Le niveau d'aide apporté ne doit pas conduire à une confiscation de droit pour la majorité. Pour la CFE-CGC, le recours à certains prestataires (via les agréments) pour le choix des vacances, la débauche de réglementations destinées à des experts et la fourniture de nombreux justificatifs font fuir plus d'un salarié. **Votre vote peut tout changer !**

## Les activités sociales pour tous les salariés : un défi et une ambition pour la CFE CGC

### Notre projet innovant : LE PORTEFEUILLE ACTIVITÉS SOCIALES

Un portefeuille attribué à chaque salarié crédité en début d'année (le salarié ne fait pas d'avance de dépenses). Un talon fixe POUR TOUS minimal de 500€ qui correspond à un budget 10M€/an. Une dotation complémentaire définie en fonction des revenus du salarié (critère social équitable) portée au crédit du portefeuille individuel, selon une nouvelle grille de répartition linéaire plutôt qu'exponentielle : entre 500 et 1000€ par salarié avec un budget 2,7M€/an pour aider les vrais bas salaires (réf Insee). Le plafond global (ALAS/ACAS) de participation activités sociales ne dépassera pas 1500€/an /salarié. La réglementation sera ainsi simplifiée (pas de multiples fiches et annexes) sur un document unique.

Vous pourrez cumuler des crédits sur 4 ans et disposer in fine d'une somme importante utilisable selon votre choix.

**Avec la CFE-CGC, c'est vous qui décidez quand, où, comment et avec qui, vous réalisez vos loisirs et vos vacances.**

Pour redonner le sens au travail des salariés du SAG et des BLG : aider les salariés, les conseiller et contractualiser les offres de services «activités sociales».

En limitant les frais de fonctionnement à 2,8M€ (soit 15% du budget), ce projet permet de dégager une dotation complémentaire de 3M€ réattribuée aux salariés.

**Ainsi cette innovation permet d'optimiser les dépenses pour reverser socialement et équitablement une dotation à tous les salariés en leur apportant un maximum de liberté, de choix, et de services.**



**Nos objectifs : mettre fin à la discrimination, déployer une véritable offre de chèques vacances, un calcul de la participation plus juste, une aide à la scolarité simplifiée, une aide handicap rapide et souple, une offre vacances enfants et jeunes de 18 à 25 ans et de meilleurs tarifs dans nos villages...**

L'ACAS d'aujourd'hui en quelques chiffres

1,65 %  
de la masse salariale

950 €  
d'apport moyen  
par salarié.

18,5 M€  
pour 2023

dont  
6,5 M€  
versées aux ALAS pour  
leur politique locale

dont  
5,8 M€  
pour les vacances  
individuelles / famille  
par l'ACAS

dont  
3,6 M€  
pour les frais  
de fonctionnement