

**Pour cette mandature 2023-2027,
l'enjeu primordial de la CFE CGC SICTAM
est de préparer les négociations 2025
concernant la Convention de Travail**

En effet, elle est le socle pour tous les salariés du LR de leurs droits et devoirs dans l'entreprise. La CFE CGC SICTAM a contribué à obtenir, en 2022, une Convention de travail existante reconduite jusqu'en avril 2026. C'est très bien. Mais attention, comme dans beaucoup d'entreprises il faut être vigilant sur ce sujet où il y a beaucoup à perdre.

En 2025, il faut craindre que tout y sera repenser, y compris les avantages sociaux, la gestion des heures de travail et les grilles de salaires de tous les salariés.

Donnez les moyens à la CFE-CGC SICTAM d'influer pour défendre vos acquis et vos droits et de construire ensemble une entreprise CEA qui redevienne modèle pour les salariés et les générations à venir.

La CFE-CGC SICTAM se fera votre porte-parole dans les instances CSE et CLAS. Notre capacité à agir et faire évoluer votre vie professionnelle réside dans vos votes.

Pourquoi j'ai choisi la CFE-CGC ?

« J'ai choisi la CFE-CGC SICTAM pour ses engagements et sa manière de les réaliser. »

Coralie MEIGNANT

« Je me suis engagé à la CFE-CGC SICTAM pour faire bénéficier les salariés, de la défense que je n'ai pas eue auparavant dans ma vie professionnelle. »

Patrice Sourdiaucourt

du 7 au 13 juin,
votez CFE-CGC !

Yannick LAILHEUGUE
Pascale POUSSIER-GICQUEL

Fabien PILON
Olivier RONDEAU
Manuel THOMAS
Coralie MEIGNANT
Thierry DAUNAS

Sébastien FRUGIER
Roland NOVALLES
(Secrétaire Général Adjoint et négociateur CFE-CGC National)

Patrice SOURDIAUCOURT
(Membre CFE-CGC du conseil scientifique CEA)

Marie-Noëlle SAILLARD
Pierrick GUIGNANDON

Une équipe dynamique et solidaire à votre service !



Elections 2023



électron libre

www.electron-libre-cea.fr

1^{er} tour

DU 7 AU 13 JUIN 2023

Pour vous accompagner et vous soutenir, votez CFE-CGC !

Notre objectif est de défendre les intérêts de tous les salariés en faisant progresser de façon constructive les rémunérations, l'emploi, les conditions de travail, l'évolution professionnelle de chacun, les activités sociales...



La section CFE-CGC SICTAM du LR s'est renouvelée et monte en puissance

Avec des membres présents dans les instances et commissions nationales (relations avec l'Administrateur Général) mais également au sein du Conseil Scientifique du CEA (relations avec le Haut-Commissaire), les salariés du Ripault sont représentés dans toutes les réunions décisionnelles et stratégiques.

Le saviez-vous ?

La CFE-CGC SICTAM est la 2^{ème} organisation syndicale représentative du CEA. Elle est partie prenante dans tous les accords et toutes les négociations d'accords. La CFE-CGC SICTAM pèse dans la signature des accords (rémunérations, conventions de Travail, QVT, ...).

Au service de tous les salariés du Ripault

la CFE-CGC est avant tout réaliste, utile pour vous et toujours indépendante des partis politiques



le-ripault.electron-libre-cea.fr

votre site Internet qui vous facilite votre vie professionnelle



Au CEA, le pouvoir d'achat des salariés diminue au fur et à mesure de l'ancienneté

La cause principale est identifiée : l'absence d'augmentation du point d'indice depuis plus de 10 ans !

Certes, des efforts ont été faits pour les jeunes et pour le recrutement de salariés expérimentés (reconstitution favorable de carrières). La CFE CGC SICTAM en est satisfaite. Mais, désormais il convient de s'occuper des salariés en place, qui eux n'ont rien ou peu obtenu, afin de conserver les compétences par des mesures de fidélisation, quel que soit l'ancienneté des salariés. Avec en plus une inflation galopante, il est nécessaire de mettre en place des réponses réellement pertinentes.

Pour la CFE-CGC SICTAM il faut :

- **augmenter la valeur du point** pour tous. C'est la garantie de voir la préservation de notre pouvoir d'achat. Et dire Stop aux mesures de bricolage du type de primes pérennes et DUE,
- **débloquer les plafonds des lignes E4, E6, E7** pour permettre la progression de ceux qui continuent à s'engager dans leur métier sans avoir des postes à plus hautes responsabilités. Et dire Stop à la fin de carrière prématurée des salariés,
- que le CEA obtienne **des finances supplémentaires pour augmenter le pouvoir d'achat des A2** sans que cela soit au détriment de celui des A1. Et dire Stop au clivage entretenu entre les salariés,
- **augmenter le plafond de la prime d'ancienneté** de 21% à 25% (allongement des carrières),
- **instaurer une prime de responsabilité** permettant de reconnaître le réel investissement supplémentaire des salariés,
- **passer les primes spéciales à 10%**. Il faut rétablir la convergence des primes spéciales cadre (8,5%) et spéciale non cadre (9,5%) à 10%,
- **donner aux salariés la possibilité de monétiser ses JRTT non prises** (loi pouvoir d'achat 2022-2025).



Pour des activités sociales réellement au service de tous



Pour la CFE-CGC SICTAM, la simplification de la réglementation liée à l'accès aux prestations est un enjeu majeur dont les résultats seront principalement :

- pour chaque salarié d'être informé de ce qu'il peut bénéficier,
- de simplifier l'accès et dire stop à remplir une liasse de papiers pour quelques euros ;
- d'augmenter les participations à un minimum de 25% pour tous,
- d'arrêter le saupoudrage des participations en favorisant l'accès à tous aux prestations, surtout les vacances,
- de laisser la liberté du choix au travers de l'offre chèque vacances avec une épargne vacances. L'augmentation du budget alloué aux chèques vacances afin de proposer une vraie alternative aux « vacances imposées » pour que chacun puisse partir « où il veut, quand il veut et avec qui il veut » !,
- de développer les activités culturelles locales et parisiennes (spectacles, loisirs,...).

Le saviez-vous ?

25% de la dotation annuelle ACAS (environ 17M€) du CEA s'évapore en frais de fonctionnement. Lourdeur administrative et complexité plombent les comptes de l'ACAS.

Devenez acteur de votre vie professionnelle : les salariés constituent la première richesse du Ripault

Parce que la reconnaissance de l'entreprise à la mesure de l'investissement de chacun est le premier critère de bien-être dans l'entreprise, la CFE-CGC SICTAM du LR est particulièrement attentive aux listes des avancements A1, A2 et passages cadres.

Afin d'enrichir le parcours professionnel de salariés

du LR, sans avoir à déménager et donc subir une perte financière ingérable, la CFE-CGC SICTAM propose de profiter de la proximité géographique de la DIF pour favoriser au LR des postes transverses du CEA. Les outils existent maintenant pour le faire (Visio, télétravail,...), servons nous en au profit de l'intérêt des postes des salariés du LR.

Pour faciliter l'intégration des jeunes recrutés, la CFE-CGC SICTAM est présente pour les aider à « décoder » et comprendre l'entreprise CEA dans les arcanes administratifs, les carrières possibles mais aussi de les informer de leurs droits (ACAS-ALAS ou professionnelles).



Le saviez-vous ?

Libre et indépendante, la CFE-CGC SICTAM du LR peut intervenir comme conseil de gestion et orientation de la carrière de tous les salariés. En cas de difficulté,

la CFE-CGC SICTAM du LR a montré qu'elle sait intervenir dans le rôle de médiateur avec la hiérarchie et la direction. Le dialogue est alors primordial pour identifier une solution acceptée par tous les intervenants, sans conséquence pour le salarié. **Pour la CFE-CGC SICTAM, le blocage n'est pas une solution gagnante, ni pour le salarié, ni pour l'entreprise !**

Voter localement CFE-CGC c'est aussi donner de la force à une organisation syndicale représentative nationalement au CEA capable de négocier avec la direction générale !

Une véritable qualité de vie au travail : un atout majeur pour l'attractivité et fidélisation des salariés du Ripault

Les règles de plus en plus contraignantes dans tous les domaines entravent l'efficacité et aboutissent à la démotivation et au stress. Redonner du sens à notre travail et faciliter le quotidien de chacun sont prioritaires pour la CFE-CGC SICTAM.

Outre ces améliorations de bon sens, la CFE-CGC SICTAM demande une réelle amélioration de la QVT, il faudrait donc :

- maintenir au bon niveau le financement des Associations Sportives, Artistiques et Culturelles,
- maintenir les horaires variables,
- donner aux salariés la possibilité de scinder leurs jours de congés annuels en 1/2 journée,
- soutenir l'aide à l'enfance dans tous les domaines (garderie, scolarité, arbre de Noël, ...);
- défendre au LR que l'employeur participe aux frais de transport.

Mais aussi,

- aider au départ à la retraite par la majoration des indemnités et la compensation du malus de la retraite complémentaire,
- faciliter la retraite progressive avec prise en charge par le CEA de la cotisation à taux plein.

