

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) :

CHRONIQUE D'UNE DÉRIVE ANNONCÉE ?

La Commission de suivi de l'accord relatif au CET, tenue le 28 octobre 2014 est l'occasion de rappeler les grandes lignes du dispositif, ses avantages, mais aussi les dangers qu'il peut recéler...

Qu'est que le CET ?

Le CET est une épargne de droits acquis en temps de repos en vue d'indemniser des congés spécifiques de courte, moyenne ou longue durée, de financer un aménagement du temps de travail, de financer un rachat de trimestres de cotisations d'assurance vieillesse, d'alimenter un PERCO ou encore de bénéficier d'un aménagement individualisé de la fin de carrière.

Qui peut bénéficier d'un CET ?

Les salariés CEA en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Comment alimenter un CET ?

En jours entiers (20 jours ouvrés maxi/an) par des jours de congés annuels (8 par an maxi) et/ou des JRT individuels (12 par année maxi).

La mise en place du CET a répondu à un besoin, mais elle ne doit pas se faire au détriment de la prise de congés. Dans cet esprit il n'est pas permis de monétiser un CET.

Les modalités d'utilisation du CET ont toutefois été assouplies (fusion des anciens compteurs « CET-Retraites » et « CET-Congés sans solde » en 1 compteur unique sans cloisonnement des modalités d'utilisation, et de nouveaux congés sont indemnifiables (congé de présence parentale, congé de soutien familial, CIF non indemnisé par un organisme collecteur...).

Le CET permet ainsi l'indemnisation un congé de courte durée en complément des congés annuels (CPAN) - entre 5 et 20 jours - ou l'indemnisation totale ou partielle d'un 4/5^{ème}, d'un 3/5^{ème}, d'un mi-temps ou d'un temps scolaire en cours ou en fin de carrière. Le transfert d'épargne CET vers un PERCO bénéficie, lui, d'un abondement de 10% au moment de la valorisation financière de l'épargne.

Durant la période indemnisée par le CET, le contrat de travail du salarié est suspendu mais le bénéfice de la complémentaire santé, de la GID et des activités sociales est maintenu pendant la période indemnisée. A l'issue du CET, le salarié est réintégré dans les conditions propres à chaque type de congé/temps partiel sauf congé fin de carrière qui précède immédiatement le départ en Retraite ou en CAA.

Le CET constitue donc un avantage mais il doit être encadré afin de ne pas perdre de vue sa finalité première, et surtout de ne pas mettre tout le système en péril par l'accroissement sans limite des jours épargnés. A ce titre, le tableau ci-contre donne un aperçu de l'étendue du problème... Ce sont principalement les AI qui ouvrent et épargnent sur les CET. C'est cette constatation qui pousse la DRHRS à se pencher sur l'organisation du travail des cadres, dans l'objectif de faire prochainement des propositions aux OS.

RADIOPROTECTION

MODIFICATION DE L'ORGANISATION FONCTIONNELLE DE LA RADIOPROTECTION ET DE LA GESTION ENVIRONNEMENTALE AU CEA.

Dans un contexte d'évolution des textes (arrêté INB et directive européenne par exemple) et de nombreux départs en retraite de salariés des SPR, la question de l'amélioration de l'organisation fonctionnelle des métiers est posée.

Deux circulaires émises en application de la NIG 613 du 26-02-2012 relative à la sécurité du CEA modifieront l'organisation fonctionnelle de la radioprotection et de la gestion environnementale.

Pour la gestion environnementale, il s'agit de mettre en place une organisation structurée conduisant des équipes (cellules et sécurité environnement, STL...), à travailler ensemble.

L'objectif affiché de réduction du nombre d'essais de surveillance de la radioactivité dans l'environnement n'est toutefois pas quantifié et les axes permettant d'atteindre cet objectif ne sont pas définis. Le regroupement de laboratoires d'analyses permettra de garder la maîtrise des compétences et évitera un appel à la sous-traitance dans ce domaine, comme le souhaite de nombreux organismes extérieurs.

En revanche, concernant la radioprotection, il s'agit bien d'une modification de l'organisation fonctionnelle, dans un domaine sensible pour le CEA et qui concerne 6900 salariés en catégorie A ou B, tandis que l'activité sera de 36 INB, 41 installations individuelles (II) des INBS, 323 ICPE mettant en œuvre des substances radioactives.

La circulaire, qui constituera la 1^{ère} ébauche de la transcription de la directive européenne 2013/59/Euratom, doit respecter les points suivants :

- 1) La modification de l'organisation ne doit pas contribuer à faire baisser le niveau de prévention et de protection du personnel ;
- 2) la prévention et la limitation des risques radiologiques est un métier (qualification) qui se pratique sur le terrain, au plus près des acteurs et des activités (...);
- 3) La transparence et la détection d'écart nécessitent l'indépendance vis-à-vis de la production ;
- 4) l'attitude interrogative (culture de sûreté nucléaire) des agents SCR est fondée sur une connaissance approfondie des processus et des risques radiologiques d'une installation (...).



> L'UNSA SPAEN est intervenue pour que soit précisé le rôle de PMR (Pôle Maîtrise des Risques, qui est le bras fonctionnel de l'AG) dans le dimensionnement des équipes de radioprotection, que ce soit pour le SCR (service radioprotection), pour les unités des pôles de compétences intervenant pour des demandes venant des centres, et pour la cellule du centre.

L'arbitrage sera ensuite présenté aux instances locales (COMET, CHSCT). Cet ensemble assure l'adéquation des moyens de radioprotection sur les centres.

> L'UNSA SPAEN a mis en avant l'articulation de la formation entre le service de formation et le SCR de centre. La formation initiale doit être déterminée par PMR, et le cycle de formation (niveau, rythme) doit a minima être élaboré en étroite collaboration avec PMR.

> L'UNSA SPAEN a souligné que les tâches de radioprotection que le technicien d'installation sera chargé d'effectuer doivent être intégralement listées dans la circulaire radioprotection ; de même, les tâches figurant dans cette liste pouvant être confiées à un technicien d'installation désigné devront être mentionnées dans son contrat de travail. L'UNSA SPAEN a également proposé une procédure pour faire évoluer la liste nationale.

> L'UNSA SPAEN a demandé que soit clairement indiquée la gestion des écarts (constatation de non application d'une procédure) par ces techniciens d'installation.

> L'UNSA SPAEN a également posé la question de savoir comment, dans cette nouvelle organisation, sera appréhendée la problématique de l'extraction d'un salarié en danger. Le texte présenté donne clairement comme objectif la diminution du nombre de PMS « radioprotection » et d'astreintes, alors que se pose la question de la mise en place de PMS et d'astreintes pour motif environnemental. Sur ce point PMR doit également intervenir

CET : + de 200000 jours épargnés...

Périmètre : Nature 16 hrs DSD, AIF, BA, ANR, PMGS et CET à 0	Nombre de CET			Jours épargnés			Moyenne des jours épargnés		
	A I	A II	Total	A I	A II	Total	A I	A II	Total
20 > 25 ans	2	5	7	5,0	40,0	45,0	2,5	8,0	6,4
26 > 30 ans	107	51	158	1 191,0	525,0	1 716,0	11,1	10,3	10,9
31 > 35 ans	391	130	521	5 397,5	1 535,0	6 932,5	13,8	11,8	13,3
36 > 40 ans	639	181	820	13 721,5	2 491,0	16 212,5	21,5	13,8	19,8
41 > 45 ans	917	156	1 073	27 701,5	2 079,5	29 781,0	30,2	13,3	27,8
46 > 50 ans	895	217	1 112	33 486,5	3 583,5	37 070,0	37,4	16,5	33,3
50 > 55 ans	911	377	1 288	36 580,0	5 345,5	41 925,5	40,2	14,2	32,6
56 > 60 ans	854	289	1 143	38 833,5	5 601,5	44 435,0	45,5	19,4	38,9
61 > 65 ans	379	31	410	23 458,5	713	24 171,5	61,9	23,0	59,0
66 > 70 ans	29	-	29	2 171,5	-	2 171,5	74,9	-	74,9
Total	5 124	1 437	6 561	182 546,5	21 914,0	204 460,5	35,6	15,2	31,2



TRIMESTRIEL

N°5

Automne 2014



Libres ensemble

DOSSIER

La rémunération au CEA



RADIOPROTECTION

une réforme pour quoi faire ?



EPARGNE-TEMPS

Chronique d'une dérive annoncée ?



ARGUMENTS

Le journal de l'UNSA SPAEN

Retrouvez-nous sur www.unsaspaen.org

La rémunération au CEA, comment ça marche ?



Gérald MESTRE
Secrétaire national de l'UNSA SPAEN

ÉDITO

REJOINDRE L'UNSA SPAEN : UNE URGENCE !

Après avoir prôné la suppression des seuils de représentation du personnel pour les entreprises de moins de 200 salariés, puis le regroupement des différentes instances (DP, CE, CHSCT) en une seule, le MEDEF enfonce le clou en demandant au Gouvernement de dénoncer la convention 158 du Bureau International du Travail (BIT), dont l'article 4 stipule qu'« un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ». Le MEDEF entend ainsi pouvoir licencier sans cause...

De son côté le syndicat patronal SDI réclame une réforme de la rupture du contrat de travail par la reconnaissance de la notion de « réorganisation de l'entreprise » comme motif de licenciement, et cela même si la TPE n'est pas en difficulté.

Dans le même temps, le gouvernement - qui souhaite dépenaliser le délit d'entrave des IRP (Instances Représentatives du Personnel) pour le remplacer par une simple amende - examine « avec intérêt » le contrat unique italien qui généraliserait un contrat à durée indéterminée assorti d'une période probatoire de 3 ans, au cours de laquelle l'employeur pourrait se débarrasser de son employé, au prix d'une éventuelle indemnité économique. Il est évident que durant cette période probatoire l'accès au crédit bancaire et au logement serait particulièrement malaisé ; de plus, le licenciement - sans justification - durant la période d'essai mettrait le salarié dans les plus grandes difficultés pour trouver un nouvel emploi, ses compétences pouvant être mises en cause - ce qui n'est pas le cas avec la fin d'un CDD.

Enfin, un rapport demandé par le gouvernement remet en cause les prud'hommes...

Vos droits dans l'entreprise et vos conditions de travail reposent sur des décennies d'engagement et de négociations au cours desquelles vos organisations syndicales ont su peser suffisamment pour imposer des accords protecteurs. **Pour éviter qu'ils ne volent en éclats, rejoignez l'UNSA SPAEN : c'est urgent !**

[L'ENGAGEMENT] DURABLE
— Depuis 1951 —

LA RÉMUNÉRATION AU CEA

COMMENT ÇA MARCHE ?

La rémunération est liée au nombre de points et à la classification -déterminés d'après les diplômes et l'expérience professionnelle- lors de l'embauche. Son évolution dépend du parcours professionnel : augmentations individuelles (A.I.) et de l'évolution de la valeur du point augmentations générales (A.G.).

Le salaire de base, donc les augmentations, générales ou individuelles, est majoré :

> d'un facteur multiplicatif maximum de 21 % : **la prime d'ancienneté** pour les salariés de l'Annexe II (non cadres) qui est portée à 3 % après trois ans d'ancienneté et augmente de 1 % par an jusqu'au plafond.

> de **la prime individuelle** pour les salariés de l'Annexe I (cadres) obtenue à chaque avancement et dépendant du niveau de celui-ci jusqu'au plafond.

La Prime spéciale cadre (P.S.C.) et la Prime spéciale non cadre (P.S.N.C.) augmentent également la rémunération et l'impact des augmentations respectivement de 8,5 % pour les cadres et 9,5 % pour les non cadres.

Les augmentations générales

Elles dépendent de l'augmentation de la valeur du point. Elle impose l'ouverture de Négociations Annuelles Obligatoires (N.A.O.) entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives.

Le CEA est un Établissement Public Industriel et Commercial (E.P.I.C.). L'évolution de sa Rémunération Moyenne du Personnel en Place est donc de la responsabilité des ministères de tutelle qui en rendent compte devant la représentation nationale (Parlement). Pour 2015, l'État plafonne à 2% l'augmentation de la RMPP du CEA. Il est à craindre qu'il ne s'agisse pas là d'une contrainte limitée à 2015, mais qu'elle soit reproductible -à la baisse- pour 2016 et 2017, voire plus.

Cette mesure de modération de l'évolution des salaires supprime toute perspective d'Augmentation Générale (AG), puisque l'augmentation de la masse salariale, du simple fait des Augmentations Individuelles (AI, avancements) est proche de la valeur imposée par l'État.

Des négociations OS-DRHRS vont s'ouvrir sur ce sujet, sachant que le CEA sera durant la même période soumis à une double contrainte, d'une part diminuer sa masse salariale pour dégager des moyens pour les programmes, et d'autre part modérer l'évolution des salaires.



Les augmentations individuelles

Tant pour les AI que pour les AG, elles se font suivant les règles d'un accord qui a mis en place des niveaux de classification et des coefficients de paiement mini et maxi associés. L'évolution au sein d'un niveau de classification se fait par l'attribution d'une valeur d'avancement : mini, moyen, maxi. L'avancement est au choix de la hiérarchie. Des clauses d'examen de situation sont prévues en cas de minoration de carrière. (Accord Grilles A1 et A2 du 16/12/03).

Les autres éléments de rémunération

Les autres éléments de la rémunération en dehors du salaire de base de la P.S.N.C. et P.S.C., la prime d'ancienneté et la prime individuelle sont plus particulièrement liées au travail : les primes de sujétions et primes d'astreintes sont le plus souvent exprimées en points. (voir N.A.O. 2011 - P.V. définitif du 17/01/12). Il y a également des éléments liés à la situation familiale : sursalaire familial. (voir Accord au barème des A.V.F. du 13/06/12).

LA PRÉVOYANCE : 6

Le système de prévoyance au CEA est mis en place par la seule Direction (il n'y a pas de participation salariale). Cette couverture permet, pour des salariés en invalidité 1^{ère} catégorie, de reprendre le travail sans subir les conséquences d'un temps partiel non choisi.

A cet ensemble, il peut être ajouté pour mémoire : l'assurance vie de groupe, les tarifs de restauration, la médaille du travail...

LE PLAN ÉPARGNE ENTREPRISE (P.E.E.) : 5

Tout salarié peut ouvrir un P.E.E.

- > Les versements effectués sur ce compte sont abondés jusqu'à un maximum de 700 €.
- > La prime d'intéressement peut être versée sur le P.E.E.
- > Les sommes sont bloquées pendant 5 ans (sauf dérogations).

LES PÉRIPHÉRIQUES DE RÉMUNÉRATION



1 L'INTÉRESSEMENT : (voir l'accord du 12/12/12)

La prime d'intéressement est mise en place par un accord. Le montant utilisé ne rentre pas dans la masse salariale servant à déterminer les niveaux d'augmentations générales. Sa disparition n'entraînerait aucune augmentation de la valeur du point.

2 LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (C.E.T.) : (voir l'accord du 12/12/12)

La possibilité de monétiser jusqu'à 10 jours du C.E.T. en les versant dans le P.E.R.C.O. avec la possibilité d'abandonnement de l'employeur est un élément périphérique éloigné de la rémunération.

3 LE PLAN ÉPARGNE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (P.E.R.C.O.) : (voir l'accord du 15/06/09)

- Tout salarié peut ouvrir un P.E.R.C.O.
- > Les sommes versées sont abondées jusqu'au maximum qui prend en compte l'abandonnement déjà versé pour un éventuel P.E.E.
- > La prime d'intéressement peut être versée sur le PERCO.
- > Le salarié peut également monétiser jusqu'à 10 jours de son C.E.T. en les « versant » sur le P.E.R.C.O.
- > Les sommes sont bloquées jusqu'au départ à la retraite (sauf dispositions particulières telles que l'union, l'achat de logement...).

4 LA MUTUELLE : (voir l'avenant du 18/11/11)

La mutuelle obligatoire a été mise en place par un accord qui est renégocié tous les 5 ans. Il établit le périmètre des personnes couvertes (salariés + enfants pouvant aller jusqu'à 26 ans, voire conjoints non CEA -sous conditions-), le niveau des prestations prises en compte et la dotation de la Direction (1,9 % de la masse salariale du CEA). Cette dotation permet aux salariés de payer une quote-part limitée. La quote-part « salarié actif » apparaît sur le tableau 2015 (présenté p4).

Les indicateurs types d'évolution des rémunérations

La Rémunération Moyenne du Personnel en Place (R.M.P.P.) :

Elle retrace l'évolution de la feuille de paye des salariés présents deux années consécutives. Elle prend en compte les mesures générales, individuelles et l'impact des éléments variables (ancienneté, heures supplémentaires...). C'est une moyenne qui sert de base aux propositions d'augmentations générales. Elle ne prend pas en compte l'effet de noria, correspondant aux différences entre les entrées-sorties de salariés dans l'effectif.

Le Salaire Moyen Par Tête (S.M.P.T.) :

Cet indicateur n'est pas utilisé au CEA. Pour mémoire, il correspond au salaire moyen d'un salarié à temps plein pendant un an.

L'évolution des rémunérations en moyenne :

Cela correspond à l'écart entre la rémunération moyenne perçue au cours de l'année et la rémunération moyenne perçue au cours de l'année précédente. Le calcul en moyenne tient compte de l'effet report.

Définition budgétaire du nombre de salariés : l'Équivalent Temps Plein Travaillé (E.T.P.T.) :

Il s'agit du décompte reposant sur le recensement des salariés rémunérés, qui prend en compte à la fois la quotité de temps travaillé (temps plein, temps partiel) et la durée de temps de travail sur l'année (exemple : recrutement au 1^{er} septembre).

Cas particulier des salariés en Cessation Anticipée d'Activité (C.A.A.)

Certains salariés acquièrent (pour des raisons de travaux pénibles, de travail en service continu ou de servitude) des droits à C.A.A., leur permettant de quitter leur activité tout en restant salariés du CEA. Leur rémunération est calculée suivant un accord. Ils n'ont plus droit aux augmentations individuelles, leur rémunération variant uniquement suivant la valeur du point.

Mutuelle Humanis Nationale 2015

S/S

Régime de base	Régime de base	
CEA	Extérieurs	
Cotisation 1104,00 €/an	Cotisation 1212,00 €/an	
Quotes-parts mensuelles familiales	Quotes-parts mensuelles individuelles	
Actif 20,00 €	Conjoint 101,00 €	Enfant 28,00 €
Retraité 70,00 €		

OPTION	Adulte	Adulte
1	14,15 €	21,00 €
	Enfant 8,69 €	Enfant 8,69 €
2	Adulte 25,45 €	Adulte 38,00 €
	Enfant 15,73 €	Enfant 15,73 €
3	Adulte 52,84 €	Adulte 69,00 €
	Enfant 29,24 €	Enfant 29,24 €
	Actifs/mois	Retraités/mois



ACTION syndicale

Les représentants du personnel en commissions carrières d'établissement (pour les AI), secondaire (E1 à E3) et centrale (E4 à E7) nationales, examinent la situation des salariés et de leur progression professionnelle ; ils font part de leurs avis, leurs observations sont consignées dans un procès-verbal qui ne peut être approuvé que par les membres ayant participé aux délibérations. Ils sont les conseillers naturels des salariés.

Chaque année, la Direction présente le résultat de la campagne d'avancement, ce qui permet de vérifier l'application de l'accord.

Les valeurs maxi de certains niveaux ont été réalisées pour permettre un déblocage de carrière.



ACTION syndicale

Avant la signature de votre contrat, la proposition de classement intégrant votre expérience professionnelle est soumise aux représentants du personnel à la commission carrière ad hoc qui peuvent obtenir un rectificatif s'il y a lieu.

Les niveaux d'embauches sont régulièrement examinés.

La PSNC vient de l'accord sur la transformation du treizième mois, entraînant 1 % d'augmentation du salaire de base. Il est convenu de faire progresser la PSC jusqu'au même niveau. Il serait souhaitable que la variation de la prime individuelle (cadre) rattachée aux avancements soit indépendante de la valeur de l'augmentation individuelle (exemple : 2 %).

