

Restez informés !
Pour continuer à recevoir cette lettre, sans aucune obligation, ni engagement, cliquez ici
<mailto:spaen@cea.fr>

- [1. AVANTAGES FAMILIAUX \(AVF\) :](#)
- [2. RETRAITES À 60 ANS – DÉPART ANTICIPÉ, C.A.A. : LES NOUVELLES DISPOSITIONS](#)
- [3. DIMI NUTION DES MOYENS AU CEA \(Civil et DAM\)](#)
- [4. LIFTING DE L'UNSA SPAEN !](#)

[1. AVANTAGES FAMILIAUX \(AVF\) : L'ACTION DE L'UNSA SPAEN A PORTÉ SES FRUITS !](#)

L'information sur les nouvelles dispositions relatives aux Avantages Familiaux (AVF), diffusée par l'UNSA SPAEN au cours de l'été notamment par voie d'affiches, a permis à de nombreux salariés de mieux connaître les droits existants et de découvrir leurs récentes **évolutions**.

L'une d'elles concerne la mise en œuvre du **sursalaire familial pour le premier enfant dès le 1er septembre 2012**.



En effet, suite à une nouvelle intervention de l'UNSA SPAEN, très active dans ce dossier aussi, la Direction a été amenée d'une part à préciser les modalités du bénéfice du sursalaire familial au mois de septembre 2012, et d'autre part à autoriser une rétroactivité exceptionnelle pour tout dossier déposé durant le mois de septembre.

La réponse de la Direction suite à l'intervention de l'UNSA SPAEN...

"(...) Ainsi, pour les situations que vous décrivez, les salariés concernés bénéficieront du sursalaire familial à compter du 1^{er} septembre 2012, sous réserve de respecter les conditions d'attribution décrites au chapitre 3 du Code de gestion du personnel relatif aux avantages familiaux du CEA et d'effectuer les démarches auprès du service du personnel en fournissant les justificatifs appropriés."

2. RETRAITES À 60 ANS – DÉPART ANTICIPÉ, C.A.A. : LES NOUVELLES DISPOSITIONS

Le départ anticipé à la retraite à 60 ans est possible dès le 1^{er} novembre prochain

À compter du 1^{er} novembre 2012, les assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans pourront bénéficier d'une retraite anticipée, en application d'un décret du 2 juillet.

La condition de début d'activité :

L'assuré pourra partir à la retraite à 60 ans dès lors qu'il justifiera d'un début d'activité avant 20 ans et d'une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein (qui varie selon la date de naissance des assurés). Précédemment, le dispositif était ouvert aux assurés ayant débuté leur activité avant 18 ans.

Cette condition de début d'activité sera considérée comme remplie si l'assuré a accompli cinq trimestres validés consécutifs ou non à la fin de l'année civile au cours de laquelle est survenu son 16^e, 17^e, 20^e anniversaire. S'il est né au cours du quatrième trimestre et ne justifie pas de cette condition, il devra justifier de quatre trimestres l'année de ses 16,17 ou 20 ans.

La condition de durée d'assurance cotisée :

Seule une condition de durée d'assurance cotisée est désormais exigée de l'assuré qui prétend à la retraite à 60 ans (la condition de durée totale d'assurance validée étant supprimée). Pour autant, pour les départs avant 60 ans, une durée d'assurance cotisée majorée de quatre ou huit trimestres est prévue, dans certains cas.

Pour le calcul de cette durée d'assurance cotisée, sont actuellement retenues :

- les périodes de **service national**, dans la limite de 4 trimestres ;
- les périodes de **maladie**, maternité, accidents du travail, dans la limite de 4 trimestres.

Aux termes du décret du 2 juillet, le nombre de trimestres à retenir au titre de la maladie, de la maternité ou de l'accident du travail est porté à **six trimestres**, sans que le nombre total des périodes validées au titre de la maladie ou de l'accident du travail ne puisse excéder quatre trimestres. En d'autres termes, deux trimestres supplémentaires peuvent être retenus au titre de la maternité.

Enfin, deux trimestres supplémentaires au plus peuvent également être retenus au titre de périodes de chômage indemnisé.

Salariés dont le départ en CAA a été suspendu :

Salariés dont le départ en CAA a été suspendu : le préavis de 12 mois prévu par l'accord relatif aux CAA est réduit à 6 mois pour les départs jusqu'au 01/01/14 (sans remise en cause de l'indemnité de départ à la retraite pour délai de prévenance).

Autres salariés, souhaitant bénéficier des nouvelles dispositions légales pour un départ plus tôt que prévu :

- Salariés pouvant prétendre à la CAA : préavis conventionnel à 6 mois jusqu'au 01/01/14
- Pour les départs en retraite : maintien du préavis conventionnel à 3 mois.

La majoration de l'indemnité de départ en retraite n'est accordée que s'il y a le respect des 12 ou 18 mois de délai de prévenance (2 mois)

NB : les salariés partant directement à la retraite seront en nombre peu significatif dans les années à venir et impacteront très faiblement le nombre de sortie des effectifs.

Par contre, le départ en CAA de salariés souhaitant bénéficier du décret de carrières longues entrainera sur les années 2013-2018 une augmentation du nombre de sorties des postes représentant entre 5 à 7 % de l'effectif de l'Annexe 2.

Cette sortie brutale, si elle se confirme, posera des problèmes pour le renouvellement des effectifs au sein des FLS et des SPR.

Les salariés qui présenteront une carrière longue et une CAA pourront toutefois partir avec un délai de prévenance de 6 mois, mais sans les droits de majoration à l'IDR.

3. DIMINUTION DES MOYENS AU CEA

A la DAM

Début août dernier, nous apprenions qu'il était envisagé, au niveau de la Direction des applications militaires (DAM), sur une demande du ministère, une diminution tant au point de vue *effectif* que des *coûts*. Les décisions devraient être formalisées fin septembre à la suite du Conseil de direction.

Les efforts demandés sont :

- -7 % sur le fonctionnement et
- -2.5 % sur les effectifs

L'impact sur le budget est 14 M€. La baisse des effectifs sera d'environ 100 salariés ; Au 31/12/13, l'effectif de la DAM sera de 4 625 équivalents temps plein (E.T.P.). La répartition de l'effort impactera tous les centres DAM.

Au civil

L'A.G. attend la lettre de cadrage des tutelles. Les informations chiffrées données au cours de ce Comité National sont faites à partir des 1ers éléments de la loi de finances.

La baisse de la subvention pour accomplir les programmes est de 5 % (49 M€). Il faut mettre cette baisse en regard du Contrat d'objectifs et de performance (COP) Etat-CEA 2010-2013 avec les ministères. Celui-ci prévoyait pour 2013 une subvention de 1 097.3 M€, c'est donc une baisse supplémentaire de 25 M€ soit en tout 74 M€. La prévision inscrite dans le COP prend en compte les investissements pour mener à bien les programmes. L'A.G. n'exclut pas l'arrêt de programme. En effet, sa doctrine peut se résumer à : plutôt que de faire des programmes à 90 %, il préfère en arrêter pour finir ceux qui restent à 100 %. Il demandera alors aux directions de présenter un arbitrage au sein des programmes qui leur incombent.

Les évolutions possibles

L'A. G. nous a informés que le CEA était sollicité par les institutionnels (régions, départements) pour le développement de l'emploi autour des centres CEA existants, en prenant comme modèle le savoir-faire du CEA démontré sur Grenoble et le plateau de Saclay. Pour l'A.G., ce ne sera possible que si le CEA est le bienvenu auprès des autres partenaires scientifiques de recherche et par les industriels. Il faut que ces derniers s'investissent davantage.

En ce moment, l'Etat étudie la possibilité de mettre en place des sites de diffusion de la technologie pour aider à l'emploi. Dans cette éventualité, le CEA serait partie prenante en créant des sites qui ne seraient pas des centres CEA mais des antennes. Trois lieux semblent déterminés : Toulouse, Bordeaux, Nantes.

4. LIFTING DE L'UNSA SPAEN !

A 63 ans, l'UNSA SPAEN s'offre un lifting ! Mais pas question de Biotox : il ne s'agit ni d'arborer un sourire de complaisance ni un perpétuel rictus de propagande ! L'UNSA SPAEN n'a pas décidé d'entamer une campagne de séduction, mais elle a simplement choisi de mieux faire connaître l'action qu'elle mène depuis plusieurs décennies en faveur des salariés du CEA.

Si l'UNSA SPAEN reste convaincue que « *le bien ne fait pas de bruit et que le bruit ne fait pas de bien** », elle n'entend plus pour autant laisser à d'autres le loisir de s'approprier le fruit des propositions et des négociations qu'elle initie, mène et signe au service des salariés, et

encore moins de continuer à laisser déformer le sens des mesures obtenues pour le bien du plus grand nombre.

Cette décision de mieux faire connaître tant son action au quotidien, sur le terrain, au service des hommes et des femmes qui composent cette entreprise que son implication dans les grands débats qui traversent notre société (nucléaire, énergie, réchauffement climatique, défense, sous-traitance, délocalisation) passait donc par une nouvelle identité graphique, que vous découvrirez courant septembre.

Mais cette newsletter ne résiste pas au plaisir de lever un coin du voile... Voici donc l'allure de la nouvelle **plaquette de l'UNSA SPAEN** et celle de la Une de son site internet, qui se déclineront aussi sur l'intranet.



* Saint François de Sales



Contactez-nous

Vous souhaitez nous contacter ou nous poser une question : spaen@cea.fr



Veuillez nous excuser pour d'éventuelles multi-réceptions de ce message

Désabonnement

Si vous ne souhaitez plus recevoir d'information de la part de l'UNSA SPAEN, merci de nous signaler votre demande en cliquant sur le lien suivant : [Désabonnement](#)



Avant d'imprimer, pensez à l'environnement
Vous avez imprimé ... pensez au recyclage du papier !