

# la lettre du

# CESTA

## électron libre

#1 - ÉDITION JUIN 2022



### RÉMUNÉRATION

## Merci mais ... pas les miettes

Conscient de l'essoufflement des salariés à se mobiliser sur le conflit de longue date sur les salaires, les militants CFE-CGC continuent à se mobiliser sur le terrain de la communication auprès de nos élus et de l'état. Notre confédération portera auprès du gouvernement notre vision sur l'ensemble des EPICS aujourd'hui mobilisées sur des problématiques de rémunération.

La CFE-CGC ne compte pas s'asseoir à la table des négociations salariales pour partager les miettes proposées actuellement par la direction (9K d'euros)

Des questions sur ce sujet  
contactez Michel SANTINI  
ou Nathalie GAILLARD-BIENFAIT  
qui sont sur le terrain pour vous



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

vosre site Internet qui vous facilite votre vie professionnelle

# POLITIQUE SOCIALE AU CESTA

## L'avis motivé de la CFE-CGC

### lors du CSE du 23 Juin 2022

A la lecture des éléments présentés en séance ou dans les commissions concernées par la politique sociale sur le CESTA, les élus de la CFE-CGC formulent les avis et recommandations suivantes :

Les élus CFE-CGC constatent enfin ! sur l'année 2021 une stabilisation des effectifs annexe 2. Ils espèrent que la direction continuera à veiller à un équilibre le plus harmonieux possible entre les Annexe 2 et les Annexe 1. Ceci est particulièrement important coté recrutement afin :

- De permettre à certains Annexe 2 de passer un jour Annexe 1 (rappel 1% par an soit sur 40 ans de carrière 40% en moyenne) sans risquer d'être freiné dans leur évolution par d'éventuelles nécessités de service.
- De ne pas faire venir sur le CESTA des Annexe 1 sur des postes qui, in fine, se révèlent comme pouvant parfaitement être tenus par des Annexe 2, ce qui peut provoquer une insatisfaction.

Les élus CFE-CGC constatent aussi que le travail temporaire s'est enfin à peu près stabilisé à un niveau relativement raisonnable bien que toujours un peu trop important à notre avis. Il permet d'assurer le mieux possible les nécessités de service. A contrario, il faut veiller à anticiper du mieux possible les évolutions de besoin en personnel pour éviter d'y recourir trop souvent car le travail temporaire conduit pour les salariés en place, dans certaines filières à une nécessaire formation de ces personnels.

Les élus CFE-CGC regrettent que les départements et la direction ne livrent pas leur vision sur les profils de salariés à recruter en corrélation avec les programmes ou les besoins du soutien

via un document interne au CESTA. Le fait de ne pas disposer d'information sur une durée raisonnable, d'environ 3 ans, ne permet pas aux élus de disposer d'un avis totalement éclairé sur la politique Ressources Humaines du CESTA en corrélation des programmes.

#### La formation

Les élus CFE-CGC regrettent que les dispositions légales en cours ne permettent plus au CESTA de disposer de formations aussi efficaces qu'auparavant. Les élus constatent que les frais de mission notoirement insuffisants sont devenus un frein aux formations à l'extérieur du centre ; toutes les formations, en particulier les plus techniques, ne peuvent être réalisées en « e-learning ». Sur ce point les élus regrettent que le réseau ouvert ne soit pas disponible partout avec un environnement adapté à des formations en « e-learning »

#### La politique d'insertion des handicapés

Les élus CFE-CGC sont conscients des efforts effectués par la direction coté recrutement, mais tiennent à sensibiliser la direction sur la nécessité d'aider ces populations dans leur carrière professionnelle en sensibilisant leur hiérarchie de proximité. Ceci est effectué lors des embauches mais ce n'est pas forcément le cas ultérieurement lors des évolutions professionnelles voire lorsqu'un salarié du CESTA devient handicapé.

## L'égalité homme femme

Les élus CFE-CGC sont satisfaits de la politique nationale déclinée au CESTA. Il est nécessaire de proposer aux salariés indépendamment de leur sexe des postes professionnels adaptés à leur compétence ou potentiel d'évolution. Il convient ensuite de veiller à ce que les rémunérations soient en cohérence avec leur responsabilité indépendamment de leur sexe. Il est enfin nécessaire que les modes de management s'adaptent à un meilleur équilibre de vie professionnelle vie personnelle pour permettre à tous et toutes de travailler harmonieusement au CESTA.

## La restauration

Compte tenu de nos accords conventionnels, les élus estiment que ce point doit être traité en détail en CLAS.

## Bilan social

Les éléments du bilan social afférant aux conditions de travail, les élus CFE-CGC estiment que le suivi effectué en CSSCT a encore une fois en 2021 permis de traiter et suivre les éléments majeurs concernant les salariés dans un climat social apaisé malgré des difficultés réelles concernant les salariés affectés à certaines installations.

## La politique sociale

Sur la base de l'année 2021, les élus CFE-CGC recommandent que la direction du CESTA mette en place une politique pour les prochaines années visant :

- A diminuer les irritants sociaux (simplification des processus, diminution des dysfonctionnement informatique, simplification des reporting, meilleure délégation à tous les niveaux hiérarchiques et dans le travail de chaque salarié A1 comme A2...)
- A améliorer la reconnaissance ressentie par les salariés
- A modifier la politique d'information aux salariés en l'adaptant à leur vécu quotidien.

### Télétravail

Pour votre information, le nouvel accord télétravail a été signé par la CFE-CGC (il entre en vigueur début juillet) :

- Quota : 100 jours par an (revendication CFE-CGC), compteur rebasé à 50j au 1/7/22 date de mise en application de l'accord
- Jusqu'à 3 jours par semaine (revendication CFE-CGC)
- Indemnisation de 2,5 euros par jour posé et validé dans SIGMA (revendication CFE-CGC)
- Justification écrite du refus de télétravail sous délai d'un mois
- Dispositif spécifique pour proche aidant

### Interréssement

La CFE-CGC Sictam n'a pas signé cet accord pour les raisons principales suivantes :

- Un budget identique aux autres années très insuffisant,
- Une absence de progressivité dans la distribution entre les salariés

A l'heure où nous écrivons, nous ne savons pas s'il y a une majorité de signataire pour entrer en vigueur.

### ALAS : La CFE-CGC force de proposition lors de la révision budgétaire !

Suite à la pandémie, le budget 2021 n'a pas été consommé.

La CFE-CGC a proposé la création d'une prestation permis de conduire sur 5 ans et soutenue la mise en œuvre d'une prestation exceptionnelle court séjour. Dans ce cadre les élus CFE-CGC ont voté la révision budgétaire malgré notre opposition ferme à la journée récréative de Décembre, telle que formulé par les salariés lors d'une enquête.

Des questions sur ce sujet contactez

A. Boscheron ou C. Journot (élus ALAS)

### ACAS : le Village Vacances DE Paese di Lava enfin la vente se signe !

En cette fin de mois de juin, la CFE-CGC s'est beaucoup investie dans le processus de vente, la rénovation de ce village estimée à + de 6 Millions d'Euros n'était plus réalisable par l'ACAS (problème de vétusté.....). Rassurez-vous vous pourrez continuer à vous rendre dans ce village à partir de 2022 lorsque le propriétaire aura réalisé les travaux nécessaires à la réouverture.

Des questions sur ce sujet contactez

Alain Boscheron secrétaire de l'Association PDL



# électron libre

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

CARRIÈRES, ACTIVITÉS SOCIALES, ...

# MARRE DE VOUS FAIRE PLUMER ?



Il est temps de prendre le temps de rejoindre une section syndicale dynamique en pleine croissance qui s'implique totalement pour ses adhérents.

APPELER  
NATHALIE  
GAILLARD-BIENFAIT

**06 44 16 81 84**

**L'INDÉPENDANCE DES IDÉES,  
LA COHÉRENCE DES ACTIONS**

