



Grenoble le 21 janvier 2022,

Monsieur Bruno FEIGNIER
Directeur du CEA Grenoble,

Objet : Cahier revendicatif intersyndical – FLS Grenoble

Les organisations syndicales du CEA Grenoble, réunies en intersyndicale, portent à votre connaissance les revendications des salariés de la FLS adoptées lors de l'assemblée générale du 5 janvier 2022, concernant l'application et la mise à jour des accords existants ainsi que la reconnaissance de l'évolution de leurs statuts et de leurs missions :

1. Revalorisation des forfaits 24x48 et 2x8 figés par le gel du point depuis 2009 :

- A/S en service 2x8 : 45 points + 8,3% (salaire de base + ancienneté)
- CDG en service 2x8 : 67 points + 8,3% (salaire de base + ancienneté)
- A/S en service 24x48 : 143 points + 8,3% (salaire de base + ancienneté)
- CDG en service 24x48: 165,5 points + 8,3% (salaire de base + ancienneté)
- CBR en service 24x48 : 237 points + 8,3% (salaire de base + ancienneté)

2. Suite à votre décision de revaloriser les salaires d'embauches, répercuter ces augmentations à l'ensemble des salariés FLS, quel que soit leur niveau de rémunération par une augmentation de 140 points correspondant à :

- La compensation du gel de la valeur du point (à hauteur de 60 pts),
- La revalorisation liée au nouveau statut d'agent de surveillance renforcée sur site sensible (à hauteur de 80 pts).

3. Intégration de la PSNC dans le calcul du taux horaire et les calculs comparatifs résultants des accords de 2011, avec effet rétroactif sur les 3 dernières années,

4. Réévaluation de la prime de sujétion, conformément à la NIG 400, afin de prendre en compte les contraintes des activités FLS. A ce titre les salariés FLS revendiquent :

- Une prime de sujétion « tronc commun 2x8 et 24x48 » de 38 points,
- Une prise en compte dans la NIG 400 des pénibilités de la FLS (création fiche spécifique FLS),
- La rétroactivité pour tous les salariés à 3 ans ou à la date d'embauche si présence inférieure à 3 ans.

5. Valorisation salariale pour les formateurs FLS puisque le CEA est reconnu officiellement comme organisme de formation et afin de compenser l'investissement personnel du salarié pendant et en dehors de ses horaires de travail par la création de 3 échelons non cumulables :

- Échelon 1 (formateur interne) à 3.5% du salaire,
- Échelon 2 (PIC F) à 7% du salaire,
- Échelon 3 (formateur de formateur) à 10% salaire.

6. Fin à l'inégalité de traitement subie par les salariés FLS dans leur grille d'évolution,

7. Ne plus conditionner les changements de niveau à l'obtention du CATS / BATS,



8. **Changement de niveau automatique à l'obtention du CATS / BATS,**
9. **Valorisation l'obtention des diplômes CATS, BATS et Commission d'aptitude CBR en y associant des points de salaire (CATS : 5 pts ; BATS : 10 pts ; Aptitude CBR 15 pts),**
10. **Prioriser les postes de CBR et d'adjoint CBR aux titulaires de l'aptitude CBR,**
11. **Mise en conformité de l'horaire contractuel mensuel des salariés FLS avec la prise en compte des 4h30 comme temps de travail effectif sans baisse du salaire horaire,**
12. **Paiement au taux horaire en vigueur des heures majorées,**
13. **Paiement de 50% des heures supplémentaires en attente pour épurer le stock d'heures supplémentaires impossibles à écouler en raison du sous-effectif chronique,**
14. **Ouvrir la possibilité de placer des RHS sur le CET,**
15. **Prise en compte des diplômes obtenus en plus de la prise en compte des années d'expérience dans les métiers de sécurité, dans la reconstitution de carrière des salariés de la FLS pour déterminer leur niveau de rémunération,**
16. **Pour mettre fin à une inégalité de traitement entre les sites, l'harmonisation des pratiques administratives dans toutes les FLS, et notamment l'uniformisation de 14,5 postes de congés annuels,**
17. **Prise en compte a valeur égale d'un service 24x48 épargné sur le CET et d'un service 24x48 pris en congé annuel,**
18. **Prise en charge par le CEA de l'assurance prévoyance maintien de salaire Humanis 24x48 et l'ouverture aux salariés en 2x8,**
19. **Revalorisation des indemnités kilométriques et des indemnités de transport afin de palier à l'augmentation des prix du carburant et de l'entretien des véhicules,**
20. **Prise en compte total du temps de trajet comme du temps de travail pour une formation à l'extérieur du site. Celui-ci étant une mission pour l'employeur,**
21. **Que conformément à l'accord relatif aux cessations anticipées d'activités au CEA de 2009, dans le cadre de la mise en application de l'article 1 §1.2, la partie suivante soit réellement appliquée:**

Les heures récupérées, afin de respecter la durée annuelle du temps de travail, après des heures effectuées en service posté, au-delà du poste et à la demande de la hiérarchie pour des nécessités de fonctionnement, n'entraînent pas d'abattement des droits à anticipation, qu'elles aient ou non le caractère d'heures supplémentaires dans le cadre du cycle.
Cette disposition est également applicable aux heures effectuées dans le cadre des réunions syndicales ou d'instances de représentation du personnel.

22. **Restitution des droits indûment abattus pour les salariés formateurs et stagiaires,**
23. **Possibilité de choisir parmi les modes d'utilisations des droits à anticipation introduits par l'accord de 2009 soit respectée, notamment entre :**
 - Indemnité mensuelle de reconversion (reconversion interne CEA),
 - Congé de transition (projet professionnel/personnel : 6 mois renouvelable),
 - Cessation anticipé d'activité (CAA).



24. Intégration de la valorisation des CAA acquis en plus du calcul de l'indemnité légale (en cas de rupture conventionnelle ou de licenciement),
25. Versement de la valorisation des CAA acquis au profit des héritiers légaux en cas de décès du salarié avant son départ en retraite,
26. Mettre à jour l'accord de 2005 sortie du service 24X48 car le biseau est trop restrictif et réduire les pertes de rémunération pour les salariés qui sortent de la filière IV ou qui passent à l'échelon central,
27. Autoriser le retour en 24x48 si on le quitte pour du 2x8 temporairement,
28. Révision du plan d'armement avec l'effectif suivant :
 - 4 brigades 24x48 de 14 salariés (1 CBR, 4 CDG, 9 A/S),
 - 1 brigade 2x8 de 6 salariés,
 - 1 CBR service général supplémentaire à l'échelon central,
 - 1 poste d'assistante à temps plein.
29. Réaménagement des locaux FLS et construction d'un stand de tir sur site,
30. Création de postes réservés pour la sortie des services continus ou semi-continus,
31. Création d'une commission FLS dans chaque CSE,
32. Communication de l'ensemble des comptes rendus des réunions de suivi des accords FLS depuis 2005 (CAA/accords de 2011/sortie du 24X48),
33. Prise en compte des revendications syndicales et application des décisions de justice à l'ensemble des salariés.

Les organisations syndicales, CFE-CGC, CGT, UNSA-SPAEN, FO et la CFTC vous demandent d'ouvrir des négociations, dans les plus brefs délais, sur la base de ces revendications qui sont légitimes au regard des engagements pris par le CEA et des évolutions de la FLS du CEA Grenoble.

Dans l'attente de réponses concrètes dans les domaines qui relèvent de vos attributions, recevez, Monsieur le directeur du CEA Grenoble, nos salutations syndicales.

Pour la CFE-CGC : Anthony De Luca 	Pour la CGT : Christophe Ratin 	Pour l'UNSA-SPAEN : Vincenzo Sanzone 	Pour FO : David Chautemps 	Pour la CFTC : Sabrina Blanchard 
---	--	--	---	--

Copie :

M. le Directeur de la Sûreté et de la Sécurité Nucléaire
 M. le Directeur des Ressources Humaines et Relations Sociales
 Les organisations syndicales locales Grenobloises