

Bruyères-le-Châtel, le 18/02/2022

Monsieur le Directeur du CEA DAM/Ile de France,

Suite au préavis déposé le 29 novembre 2021 par les organisations syndicales représentatives à la DIF, les salariés de la FLS entendent réaffirmer leur soutien à ce mouvement et à l'ensemble des revendications.

Nous vous rappelons les différentes revendications des salariés :

- Augmentation générale et immédiate pour tous les salariés de 16% pour un rattrapage du gel du point depuis 2009,
- Augmentation de 60 points pour tous les salariés en place avant la décision unilatérale de l'employeur de la revalorisation des salaires d'embauche du 1^{er} octobre 2021,
- Rétablissement de la prime DAM pour tenir compte de la pénibilité liée au secret que subissent tous les salariés de la DAM,
- Revalorisation annuelle de la valeur du point sur l'inflation.

Cependant, au vu des nouvelles contraintes qui pèsent sur les salariés de la FLS, il est apparu un ensemble de revendications que nous portons à votre attention. Nous vous communiquons par la présente, le cahier revendicatif des salariés de la FLS.

Dans l'attente de réponses concrètes de votre part sur les revendications des salariés du service FLS, recevez, Monsieur le directeur du CEA DAM/Ile de France, nos salutations syndicales.

Signé par UNSA-SPAEN, CGT, FO et CFTC

Objet : Cahier revendicatif – FLS DIF

Ce cahier porte les revendications des salariés de la FLS 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 en régime 24x48, 2x8 et 35h qui nécessitent :

1. Du fait du changement de statut en Agent de Surveillance Renforcée sur Site Sensible (ASRSS), une revalorisation salariale relative aux nouvelles obligations induites et à l'augmentation de la charge de travail ;
2. Une revalorisation des Forfaits en 24x48, 2x8 et 35h, figés par le gel du point depuis 2009 ;
3. L'intégration de la PSNC dans le calcul du taux horaire et la prise en compte des calculs qui résultent des accords de 2011, et cela avec un effet rétroactif sur les 3 dernières années ;
4. La prise en compte de l'ensemble des éléments de salaire dans le calcul des 4h30 comme temps de travail effectif sans baisse de salaire ;
5. La prise en compte, pour la même valeur, d'un service 24x48 épargné sur un CET et d'un service 24x48 pris en congé annuel ;

6. La revalorisation des Indemnités Kilométriques (IK) afin de compenser l'augmentation des prix du carburant et de l'entretien des véhicules ;

7. La réévaluation de la prime de sujétion, conformément à la NIG 400, afin de prendre en compte les contraintes des activités FLS.

À 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 (et la création d'une fiche spécifique FLS),
- Un effet rétroactif de ces mesures sur 3 ans pour tous les salariés (ou à la date d'embauche pour les salariés en poste depuis moins de 3 ans).

8. L'inscription sur une liste d'appel permet au service FLS de solliciter, pour les rappeler sur le centre, des salariés en repos. L'existence de cette liste, avec des coordonnées personnelles, et de l'usage qui en est fait, n'est cadrée par aucun accord et ne donne lieu à aucune compensation financière. Bien que les salariés appelés ne viennent combler l'effectif qu'avec leur accord, l'existence même de cette liste requière une compensation financière et doit se faire sur la base du volontariat ;

9. Mettre fin à l'inégalité de traitement des salariés FLS dans leur évolution dans la grille, pour cela :

- Ne plus conditionner les changements de niveau à l'obtention du CATS et du BATS (une exception au CEA puisque le changement de niveau de toutes les autres catégories de salariés n'est jamais conditionné par l'obtention d'un diplôme interne supplémentaire),
- Valoriser l'obtention des diplômes CATS, BATS et Aptitude CBR en y associant des points de salaire à hauteur des responsabilités et du travail demandé par ces diplômes.

10. Mettre fin à l'inégalité de traitement avec la prise en compte des diplômes obtenus et pas seulement les années d'expériences dans les métiers de la sécurité lors des reconstitutions de carrières des salariés de la FLS et déterminer ainsi leur juste niveau de rémunération ;

11. La prise en charge par le CEA de l'assurance prévoyance maintien de salaire Humanis 24x48 ainsi que pour les salariés en régime 2x8 ;

12. Une valorisation salariale pour les formateurs FLS, agissant pour l'organisme de formation du CEA, afin de récompenser 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,
- échelon 2 : Détendeur de la Pédagogie Initial Commune de Formateur,
- échelon 3 : Formateur de Formateur / Responsable Pédagogique.

13. L'application de l'article 1-2 de l'accord relatif aux cessation anticipées d'activités au CEA de 2009. Cet article de l'accord doit réellement être appliqué :

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.

14. La rétroactivité de la revendication précédente (13.) avec la restitution de tous les droits abattus de manière irrégulière aux salariés FLS formateurs et stagiaires ;

15. L'intégration de la valorisation des CAA acquis en plus du calcul de l'indemnité légale (en cas de rupture conventionnelle ou de licenciement) ;

16. Le versement de la valorisation des CAA acquis au profit des héritiers en cas de décès du salarié avant son départ en retraite ;

17. La mise à jour de l'accord de 2005 de sortie du service 24X48 afin d'être en accord avec l'évolution des carrières, du métier et des contraintes liées, afin que le biseau ne soit pas trop restrictif et limite vraiment la perte de rémunération pour les salariés quittant la filière IV ou passant à l'échelon central ;

18. Pour les salariés FLS 35h n'ayant jamais fait de 24X48, la création d'un biseau pour compenser la baisse de rémunération en cas de changement de filière ;

19. L'autorisation du retour en 24X48 après un l'avoir quitté temporairement pour du 2X8 (le biseau n'étant alors perçu qu'une seule fois, lors d'un départ définitif et non temporaire du 24X48) ;

20. L'augmentation suffisante de l'effectif des différentes brigades afin de pouvoir assurer :

- Les différents départs simultanément,

- La vie du centre,

- L'organisation des formations obligatoires relatives au nouveau statut sur le temps de présence en brigade.

Soit,

- +4 salariés par brigade 24x48,
- +1 salarié par équipe 2X8.

21. La création de postes réservés pour la sortie des services continus ou semi-continus ;

22. L'augmentation de l'effectif de l'échelon central afin d'assurer une organisation cohérente et efficace des différentes missions du service FLS.

Soit,

- +1 salarié 35h pour le Service Général,
- +1 Salarié 35h pour la Formation,
- +1 Chef de brigade 35h pour la gestion et l'encadrement des équipes 2X8.

23. Le changement de l'intitulé des fiches de poste des salariés pour indiquer le passage « d'Agent de sécurité » à « Agent de Surveillance Renforcée sur Site Sensible (ASRSS) » ;

24. Fixer les règles de passage du 2X8 au 24x48 et les partager avec tous, afin d'éviter des choix qui peuvent paraître arbitraires (« à la tête du client ») ;
25. Que soit présenté aux Organisations Syndicales de l'établissement le calcul du forfait 24X48 avec notamment la question des 4h30 devenu Temps de Travail Effectif depuis les accords de 2011 ;
26. Le passage des chefs de brigade au statut cadres relevant de l'Annexe 1 compte-tenu de leurs responsabilités.