



# SYNTHESE NATIONALE DES REVENDICATIONS FLS 2022

1. Organisation de réunions de cadrage et de négociation sur tous les points suivants

## ELEMENTS DE REMUNERATION

2. Revalorisation des forfaits 24x48 et 2x8, figés par le gel du point depuis 2009, de 30% (à voir selon la hausse du point d'indice) et de la prise en compte des 4h30 comme temps de travail effectif
3. Paiement au taux horaires en vigueur (salaire de base + ancienneté + PSNC) des heures majorées ou supplémentaires
4. Intégration de la PSNC dans les calculs comparatifs résultant des accords de 2011, avec effet rétroactif sur les 3 dernières années
5. Revalorisation des indemnités kilométriques en urgence
6. Prise en compte des diplômes obtenus, des qualifications obtenues et des années d'expériences dans les métiers de sécurité, dans la reconstitution de carrière des salariés de la FLS pour déterminer leur niveau de rémunération
7. Réévaluation et harmonisation de toutes les primes de sujétion avec :
  - 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 avec création d'une fiche spécifique FLS
  - La rétroactivité pour tous les agents à trois ans ou à la date d'embauche si présence à la FLS < 3 ans
8. Revalorisation de salaire pour les formateurs FLS avec une prime spécifique (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 (salaire de base + ancienneté + PSNC)
  - Échelon 2 (PIC F) à 7% du salaire (salaire de base + ancienneté + PSNC)
  - Échelon 3 (formateur de formateur) à 10% salaire (salaire de base + ancienneté + PSNC)



9. Harmonisation des pratiques administratives dans toutes les FLS, et notamment l'uniformisation de 14,5 postes de congés annuels, pour mettre fin à une inégalité de traitement entre les sites
10. Prise en compte à valeur financière égale d'un service 24x48 épargné sur le CET et d'un service 24x48 pris en CP (actuellement, un service posé en congé est rémunéré avec les éléments variables alors qu'un service épargné sur le CET perd les éléments variables) et sans limitation de nombre (3 aujourd'hui)
11. Prise en charge par le CEA de l'assurance prévoyance maintien de salaire Humanis 24x48 et l'ouverture aux salariés en 2x8
12. Prise en compte total du temps de trajet comme du temps de travail pour une formation à l'extérieur du site (mission pour l'employeur) et ne pas être de garde le weekend en amont ou en aval lorsque le salarié est en formation pendant toute une semaine
13. Création d'une prime de pénibilité liée à la qualification ASR2S (évolution réglementaire pour la tenue des postes et les obligations de formations continues)
14. Mise en place d'une prime spéciale lorsqu'un salarié en repos se rend disponible pour raison de service sur volontariat
15. Repos compensatoire au-delà de 90 heures comme dans la convention de travail et non pas 220 heures comme dans le code du travail et référencé dans l'accord 2011 avec modification sur les bilans de comparaison, le COR (Contrepartie Obligatoire en Repos) étant faux, avec effet rétroactif sur les 3 dernières années
16. Amélioration des prêts véhicules concernant le montant et le taux, possibilité d'avoir une enveloppe supplémentaire si véhicule électrique

## CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

17. Prise en compte d'une année de CAA pour 5 années de service 24x48 sans limitation
18. Restitution de tous les droits abattus de manière irrégulière aux salariés FLS : maintien des 0,9 en RHS et 1/2 CA
19. Demande le respect du choix parmi les modes d'utilisations des droits à anticipation introduits par l'accord de 2009, avec restitution des droits abattus de manière irrégulière notamment entre :
  - Indemnité mensuelle de reconversion
  - Congé de transition
  - Cessation anticipée d'activité
  - Paiement des droits acquis si démission du CEA



- Paiement à la famille des droits acquis du salarié en cas de décès
20. Respecter la possibilité pour les salariés de prendre 2 périodes de 6 mois de CAA en anticipation avec accord de la hiérarchie (accord de 2009) ou la possibilité de prendre 6 mois renouvelable 6 mois avec le retrait de la barre des 50 ans

## EVOLUTION DE CARRIERE

21. Fin de l'inégalité de traitement des salariés FLS dans leur évolution dans la grille :
- Ne plus conditionner les changements de niveau à l'obtention du CATS / BATS
  - Changer de niveau automatiquement à l'obtention du CATS / BATS
  - Valoriser l'obtention des diplômes CATS, BATS et Commission d'aptitude CBR en y associant des points de salaire
  - Aucun blocage de grille pour les avancements
22. Harmonisation des règles de passage du 2x8 en 24x48
23. Autorisation du retour en 24x48 si le salarié le quitte pour du 2x8 temporairement
24. Mise à jour de l'accord de 2005 de sortie du service 24x48 avec l'augmentation du biseau (pour la perte de rémunération en quittant le niveau IV ou partant à l'échelon central) et des modalités de sortie du 24x48
25. Réduction des pertes de rémunération pour tous les salariés FLS qui sortent de la filière IV ou qui passent à l'échelon central par la création de biseaux de sortie sur 5 ans
26. Mutation interne favorisée pour les salariés FLS quittant le service posté (faciliter la reconversion hors service FLS)
27. Passage des chefs de brigade en catégorie Annexe 1

## SUIVI DES ACCORDS

28. Révision des accords en un document unique
29. Communication de l'ensemble des compte-rendu de réunion de suivis des accords FLS depuis 2005 (CAA / accords de 2011 / sortie des poste 24x48)
30. Mise en conformité des accords nationaux avec les décisions de justices si nécessité
31. Identification d'une personne référente dans les SRHS et/ou DPRS et à DRHRS
32. Création de commissions ou groupes de travail FLS