

ELECTIONS 2019 :

VOTEZ ET FAITES VOTER CFE-CGC, DES SALARIÉS ENGAGÉS POUR TOUS



ÉLECTIONS CSE 2019

UNE TRANSITION À ASSURER, DES ÉNERGIES À LIBÉRER

POUR DONNER
DE LA FORCE
À VOS IDÉES

VOTEZ
CFE-CGC

CSE : MODE D'EMPLOI

Lors du premier CSE, les élus désigneront les membres de toutes les Commissions ainsi que les représentants de proximité, proposés par les organisations syndicales selon leur représentativité :

- Les 10 membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ainsi que les 7 ou 6 membres de la Délégation Locale de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (DLSSCT) compétente sur chacun des trois sites principaux et sites rattachés ;
- Les 5 membres de la Commission économique, de la Commission emploi, formation et développement des compétences, de la Commission égalité professionnelle et diversité, de la Commission information et aide au logement ;
- Les 8 membres de la Commission centrale de gestion des activités sociales (COMASCENT) ainsi que des 4 Commissions facultatives ;
- Les représentants de proximité des sites, 6 à Fontenay-aux-Roses, 5 à Cadarache, 4 au Vésinet, et 1 à Saclay, Les Angles, Octeville et Orsay.

Ces représentants de proximité se verront conférer la prise en charge, pour le compte du CSE, de l'examen des réclamations individuelles ou collectives des salariés vis-à-vis de la réglementation (code du travail, accords d'entreprise, règlements). Les représentants CFE-CGC seront toujours à l'écoute pour formaliser les interrogations des salariés, leur apporter de réels éclaircissements et instruire et appuyer leurs demandes.

Lors de chaque réunion du CSE, vos élus seront informés ou consultés sur les questions et les projets intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'IRSN. Les représentants CFE-CGC défendront bien entendu l'intérêt des salariés mais également l'intérêt global de l'Institut garant à terme de l'intérêt des salariés. Quatre réunions annuelles du CSE traiteront en particulier des sujets de santé, sécurité et conditions de travail instruits en CSSCT ou DLSSCT du périmètre concerné.

Du 18 au 25 novembre 2019, vous allez élire vos premiers représentants au nouveau Comité Social et Économique (CSE).

Ces élections vous permettent :

- de choisir les élus qui défendront vos intérêts pendant quatre ans et vous représenteront lors des choix décisifs de l'IRSN notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail et lors des réclamations individuelles ou collectives ;
- de déterminer la représentativité de chaque organisation syndicale appelée à négocier avec la Direction à l'IRSN, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (la noria enclenchée...), la qualité de vie au travail (le télétravail...), les grilles de rémunération, la Mutuelle...
- d'orienter la politique des activités sociales, sportives et culturelles, gérées par le CSE.

Pour ces élections, la CFE-CGC présente quatre listes respectant la proportion de femmes et d'hommes dans leur collège et représentatives de la diversité des sites et des pôles de l'IRSN : 25 titulaires et 25 suppléants, femmes et hommes qui s'engagent à vous représenter. Elle présente également un programme d'orientation concret et attractif sur tous les thèmes importants de la vie des salariés à l'IRSN.

QUI SOMMES-NOUS ?

Le syndicat qui représente TOUS les salariés de l'IRSN.

Le SICTAM rassemble, au CEA, à l'Andra et à l'IRSN, les ingénieurs, chercheurs, gestionnaires, techniciens, assistants et assimilés qui partagent nos valeurs de responsabilité, d'initiative et d'engagement, quel que soit le domaine, scientifique, technique ou administratif dans lequel ils exercent leurs talents. La CFE-CGC (Confédération Générale des Cadres, Confédération Française de l'Encadrement) est le syndicat national auquel est affilié le SICTAM. La CFE-CGC a vocation à présenter des candidats dans le 2^{ème} collège légal qui regroupe les techniciens et assimilés et le 3^{ème} collège légal qui regroupe les cadres et assimilés. La clarification apportée par la Direction à la suite d'une demande de notre syndicat sur le statut des salariés confirme qu'il n'y a pas à l'IRSN de salarié ouvrier ou employé qui relèverait du 1^{er} collège légal.

Quelques une de nos propositions pour améliorer notre vie professionnelle

Forfait, oui mais

La CFE-CGC considère que les conditions obtenues de mise en place des horaires variables et du forfait jour à l'IRSN sont globalement satisfaisantes et propices à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Néanmoins, nous resterons vigilants lors des négociations prévues en 2020 sur l'extension de ce dispositif qui ne doit pas aboutir à une augmentation de la charge de travail.

Télétravail et travail exceptionnel hors site

La CFE-CGC a obtenu la mise en place du télétravail dès 2011, seulement à titre expérimental compte-tenu de la réticence des autres partenaires sociaux. Depuis, ce mode de travail bénéficie d'un accord général qui devrait encore être élargi en 2020, devenant ouvert sauf exception à tous les salariés de l'Institut. La CFE-CGC propose un régime de télétravail régulier plus flexible sous la forme de forfaits annuels de 40, 60 ou 80 jours à poser à l'initiative du salarié et validés par son responsable hiérarchique. En outre, la CFE-CGC soutient l'augmentation du nombre de jour de travail exceptionnel hors site à 12 par an. Elle demande toutefois l'application du droit à la déconnexion.

Augmentations et compléments de revenu optimisés

La CFE-CGC défendra lors des renégociations de grille prévues par la Direction le principe d'augmentations générales en fonction de l'évolution du coût de la vie, récompensant notamment le travail collectif, ainsi que le principe d'augmentation individuelle et de promotion au mérite, en particulier de passage cadre.

En outre, la CFE-CGC propose de renforcer divers dispositifs qu'elle a obtenus à l'IRSN tels que l'intéressement, les abondements ou la monétisation des CA, JRTT ou JRS, la retraite sur-complémentaire. Ces dispositifs légaux permettent le versement optimisé de compléments de revenu qui ne rentrent pas dans l'évolution de la Rémunération Moyenne du Personnel en Place (RMPP) particulièrement encadrée par Bercy.

Intéressement doublé et abondements spécifiques

Les accords d'intéressement précédents permettaient de distribuer aux salariés jusqu'à 2% de la masse salariale grâce notamment aux indicateurs « bonus » introduits par la CFE-CGC en 2010. L'accord actuel 2017-2020 devait permettre de relever ce taux jusqu'à idéalement 2,5 % en 2020. Les critères retenus par la Direction n'ont pas permis l'augmentation de ce plafond. La CFE-CGC continuera de demander

un taux maximal de 4% de l'intéressement atteint dans d'autres établissements publics. La CFE-CGC proposera en outre la création d'un abondement spécifique par l'employeur de cette prime d'intéressement en cas d'affectation sur le PEE et d'un abondement majoré en cas d'affectation sur le PERCO.

PERCO et prime annuelle pour tous,

La CFE-CGC promeut une disposition de la loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » en proposant l'attribution d'une prime annuelle uniforme, versée sur le PERCO ouvert à cette occasion à tous les salariés qui n'en possèdent pas encore. Contrairement à une prime salariale, cette mesure n'affecte pas la RMPP et bénéficie de divers avantages fiscaux qui la rendent particulièrement attrayante.

EMPREINTE ÉCOLOGIQUE RESPONSABLE

Consciente des enjeux environnementaux et de développement durable, la CFE-CGC s'engage à proposer des dispositions donnant l'opportunité à chacun de réduire l'empreinte écologique de ses activités professionnelles, sociales, sportives et culturelles qui bénéficient d'une participation financière de l'IRSN ou du CSE. La CFE-CGC demandera en particulier l'attribution d'indemnités kilométriques pour ceux qui viennent au travail en vélo

Des activités sociales au service de tous les salariés

Les activités sociales, sportives et culturelles (ASC) gérées par le CSE sont, comme la complémentaire santé, financées par l'employeur à hauteur de 1,65 % de la masse salariale (1,5 M€), sans apport direct de chaque salarié. La CFE-CGC souhaite redéfinir la politique de ces activités selon trois axes :

LA FIN DE RESTRICTIONS

Il ne sera notamment plus nécessaire de restreindre le choix de ses prestations de vacances aux seuls organismes agréés par le CSE, ou aux associations pour ce qui concerne la pratique d'activités sportives et culturelles.

UNE SIMPLIFICATION GÉNÉRALISÉE

La CFE-CGC entreprendra une campagne de simplification systématique et d'allégement de la réglementation. La limitation des dépenses ne se fera plus par l'empilement de contraintes, qui de fait freine nombre de salariés mais par un plafonnement du montant global distribuable à chaque salarié.

UN RÔLE SOCIAL PLUS ÉQUILIBRÉ

Afin de mieux équilibrer la participation du CSE vers une majorité de salariés et pour la rendre plus équitable

(par exemple, en 2017, de nombreux salariés n'ont reçu que le cadeau de Noël alors que les cinquante plus hauts bénéficiaires ont perçu de 3 014 € à 13 126 €), la CFE-CGC propose de conserver une grande partie du budget selon les conditions de ressources et d'orienter l'autre partie vers des prestations accordées sans critère discriminant ni justificatif associé : participation mutuelle, bons cadeaux, billetterie, abonnements...

UNE RÉDUCTION DES FRAIS DE GESTION

Enfin, la CFE-CGC estime essentiel de réduire et optimiser les frais de gestion qui s'élèvent tous budgets et activités confondus à environ 500 k€ annuels, soit le tiers du budget ASC. La simplification et l'allégement de la réglementation seront entrepris en prenant en compte les propositions des salariés du CSE afin de réduire leur charge de travail et les frais consacrés à la gestion.

Maintenir une Mutuelle santé attractive à moins de 20 €

L'assurance complémentaire santé obligatoire de l'IRSN, la « Mutuelle », est essentiellement financée par une cotisation de l'employeur à hauteur de 1,65 % de la masse salariale. En outre, il est prélevé sur la paie de chaque salarié une quote-part mensuelle. Cette quote-part a doublé depuis 2010 (20,83 €) et n'est stabilisée que grâce à des réserves historiques qui s'épuisent.

Notre proposition : une participation du CSE

Quel que soit l'organisme retenu à l'issue de l'appel d'offre, pour conserver la qualité des prestations et limiter le reste à charge de chaque salarié, la CFE-CGC propose de financer une partie du coût de complémentaire santé par le budget ASC. Cette contribution prendrait la forme d'une participation annuelle forfaitaire de la moitié des quotes-parts prélevées, soit 125 € par an reversés à chaque salarié pour améliorer son pouvoir d'achat.