



Saclay, Le 17/02/2022

Déclaration intersyndicale relative à l'expertise TECHNOLOGIA

Suite aux situations humaines dramatiques qui se sont déroulées en 2020 dans certains établissements du CEA, puis leur concentration particulièrement inquiétante au printemps 2021, les élus du comité national ont voté à l'unanimité une expertise visant à offrir à l'ensemble des membres du comité, représentants du personnel comme ceux de la direction générale, une photographie de l'état de la santé psychologique des salariés du CEA. Ils ont, dans ce cadre, désigné unanimement le cabinet Technologia pour les aider à appréhender ce sujet et mettre en place des mesures complémentaires permettant l'amélioration de la prévention des risques psychosociaux au sein de l'organisme.

La santé des salariés et la prévention des risques ne devraient pas être des sujets conflictuels. Ils font partie d'une amélioration continue dans laquelle chaque partie prenante peut apporter sa contribution dans un même but : prévenir les risques en réduisant le plus possible l'exposition des salariés et détecter tout élément ou processus pouvant altérer leur santé. Il en va aussi de la bonne santé du CEA.

Les élus du comité national ont bien noté que la direction générale a de son côté mis en œuvre un plan d'action sur ce thème, avec une information délivrée par le président du comité dans le cadre d'une déclaration proposée lors du comité national du 12 juillet 2021. Ils ne remettent en cause en aucune façon la démarche entreprise, qui s'appuie en particulier sur une évaluation des dispositifs actuels et le recours au cabinet ACCA. Ils en attendent le rapport avec intérêt, ce sera un premier élément important de nos réflexions communes.

Cette démarche se juxtapose avec l'expertise engagée par l'ensemble des élus du comité national qui est centrée sur les salariés, leurs expressions et leurs attentes. Même si les débuts de l'expertise ont été conflictuels et sous une menace de judiciarisation, elle permettra d'offrir une approche complémentaire.

Les élus du comité national ont d'ailleurs convié des représentants de la direction au comité de pilotage. C'était à notre sens le moyen d'offrir à chaque partie une information complète en temps réel, permettant de régler les difficultés opérationnelles et d'anticiper les étapes suivantes.

Depuis le début de notre expertise, le comité de pilotage s'est réuni plusieurs fois et les représentants des organisations syndicales y siégeant veulent témoigner de plusieurs incompréhensions.

Sur l'aide opérationnelle

Les élus ont dû produire eux-mêmes un découpage du CEA pour la sectorisation des réponses au questionnaire, tout en étant persuadés que la direction devait déjà disposer de cet élément. Depuis le déroulement des entretiens, nous butons sur un TRÈS faible taux de réponse des salariés et l'anonymat des personnes contactées, qui ne nous permet pas de relancer par différents canaux ces personnes. Technologia en est à contacter 5 fois plus de personnes que nécessaire. Il aurait fallu une action très volontariste de salariés de la DRHRS qui, tout en respectant l'anonymat, auraient pu faire des relances ciblées.

En l'état actuel de la situation nous prenons du retard et il faut a minima un message aux managers qui semblent réticents à la démarche dès qu'un salarié s'identifie et demande des aménagements d'horaires pour répondre aux entretiens.

Sur la confidentialité des échanges de notre comité

L'expert Technologia a offert un point d'étape important le 15 décembre avec une présentation factuelle et sincère du retour du questionnaire. L'analyse étant complexe, avec des interactions de nombreux paramètres, il a été demandé à chaque participant une réserve et la confidentialité sur les informations présentées. Les organisations syndicales se sont appliquées cette recommandation et l'ensemble des élus semble s'y être tenu.

Or, il semble que la DRHRS a relayé l'essentiel de ce premier retour de Technologia vers la direction générale comme vers les directeurs de centre. La démarche aurait pu s'envisager si elle avait été demandée et si elle avait fait l'objet d'une concertation et d'une présentation par Technologia. En l'état actuel, nous déplorons que tous les membres du comité de pilotage ne respectent pas les mêmes règles et nous craignons surtout que des malentendus se propagent parmi la direction. Les élus du comité national ne se sont pas inscrits dans cette expertise pour rechercher la responsabilité de quiconque dans les événements graves que nous avons connus. C'est bien une démarche de progrès mutuel qui est recherchée sur la base d'un diagnostic lucide !

Sur la qualité de l'expertise

Il s'en est suivi un courrier de la DRHRS à notre expert Technologia qui a profondément déstabilisé notre dynamique. Ce courrier va bien au-delà de questionnements légitimes dans le cadre d'un groupe de travail commun.

Ce courrier contient entre autres :

- des demandes impératives et nous rappelons qu'il s'agit de l'expertise du comité national ;
- des remises en cause de la méthodologie, alors que nous avons collégialement validé le questionnaire avant sa diffusion. L'expert Technologia est reconnu en France et agréé par le Ministère du travail. Sa méthodologie est éprouvée et indiscutable et ne saurait être remise en cause ;
- des questionnements auxquels les réponses ont déjà été apportées, mais nous revenons là sur la diffusion de l'information au sein de la direction et sur les incompréhensions.

Les élus du comité national ressentent une forte suspicion de remise en cause de la méthodologie des travaux en cours, voire de la constitution d'un dossier judiciaire pour rejeter en bloc l'expertise et revenir à la case départ. En effet, Technologia, appuyé par les élus, a formellement demandé à la DRHRS de retirer cette note, ce qui a été refusé à ce stade.

Monsieur l'Administrateur général, nous vous demandons de lever les ambiguïtés que nous rapportons ici et qui induisent un climat de défiance là où nous attendions enfin un travail en confiance en tant que partenaires sociaux.

Nous attendons aussi le renouvellement de votre engagement à prendre en compte cette expertise qui a toute sa légitimité et qui sera une aide précieuse pour construire enfin un plan d'action à la hauteur des besoins et attentes qui commencent à être mis en évidence.

Nous vous demandons donc de tout mettre en place afin d'inciter les salariés contactés à répondre favorablement à la demande d'entretien lorsqu'ils ont été tirés au sort.