

COMITE NATIONAL du 5 juillet 2022

COMPTE-RENDU COMMENTE DE LA DELEGATION CFE-CGC

Délégation CFE-CGC :

Jean-Michel Boulloires ©
Fabien Chaffard
Patrick Le Gallo
Michel Santini

Le Comité national s'est réuni le 5 juillet **sous la présidence de l'Administrateur Général**, pour **consultation annuelle portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2021** au CEA.

Cette consultation s'est déroulée en six temps :

1. Informations générales
2. L'examen du bilan social
3. Le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes
4. La formation professionnelle
5. La santé, la sécurité et les conditions de travail
6. Le rapport de l'expert du Comité sur la politique sociale
7. L'avis motivé des élus du Comité sur la politique sociale du CEA

Avant que le Comité ne soit lui-même consulté, ses différentes commissions ont été informées du détail de chaque bilan : commission économique et de l'emploi (CEEIAL), Commission centrale de la formation professionnelle (CCF), Commission centrale pour l'égalité professionnelle (CCEP), Commission centrale santé, sécurité et conditions de travail (CCSSCT).

C'est à partir de leurs observations, propositions et recommandations éventuelles que le Comité a rendu un avis motivé à la majorité de ses élu(e)s (point 7).

En préambule de cette réunion, la déclaration suivante portant sur les **salaires 2022** a été lue au nom de l'ensemble des élus du Comité national :

Monsieur l'Administrateur Général,

Le conflit portant sur les « rémunérations » est en cours au CEA depuis la fin de l'année 2021, avec l'ambition de peser pour trouver des réponses aux revendications légitimes des salariés. Celles-ci ont été rassemblées dans un cahier revendicatif porté unanimement par les organisations syndicales qui vous a été remis dès décembre 2021.

De nombreuses mobilisations ont été organisées sur l'ensemble des sites du CEA au cours de ces derniers mois. Elles sont le reflet du mécontentement des salariés devant l'absence ou l'insuffisance des réponses apportées par la direction du CEA aux revendications.

Les organisations syndicales du CEA ont unanimement demandé à la direction générale de retourner voir les tutelles pour trouver des marges de manœuvre supplémentaires et faire de nouvelles propositions pour essayer d'avancer dans ce conflit qui s'installe durablement et crée de la frustration, de la colère, voire de la désespérance.

Les organisations syndicales sont toujours prêtes à négocier, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2022, mais elles attendent de nouvelles propositions de la direction du CEA. Elles vous ont proposé un certain nombre de pistes permettant de dégager des marges de manœuvre financières, pistes qui avaient, elles-mêmes, été évoquées par le conseiller de la Ministre en charge de l'énergie de l'entrevue avec l'intersyndicale le 22 mars dernier au ministère des finances (utilisation d'excédents budgétaires programmes ou excédants de masse salariale à réaffecter aux salaires notamment).

La détermination des salariés mobilisés est intacte, voire se renforce sur certains sites. Les organisations syndicales craignent à l'avenir certains écarts, voire débordements dans ce conflit et vous alertent.

Les salariés ont été patients et exemplaires jusque-là, respectant les échéances électorales des mois d'avril et juin, conscients de la nécessité d'attendre la mise en place des nouveaux élus de la République et du nouveau gouvernement.

Nous avons tous pris connaissance de l'annonce gouvernementale du 28 juin, relative à l'augmentation de 3.5 % du point d'indice des fonctionnaires après plusieurs années de gel. Cela confirme donc bien qu'une certaine continuité de l'Etat existe.

Nous avons également compris, dans la séance du dernier Comité National du 17 juin, que les échanges avaient repris entre la direction du CEA et les tutelles, pour revoir le cadrage initial obsolète de début d'année. Le contexte de grande inflation que nous subissons tous, et qui affecte gravement le pouvoir d'achat des salariés, ne peut être ignoré d'autant plus que ce contexte risque de perdurer selon l'évolution de la conjoncture économique.

Lors de la dernière réunion de négociation annuelle obligatoire sur les salaires du 2 juin, la sixième pour 2022, le DRHRS s'est engagé à revenir vers nous, avec des propositions écrites, en fonctions des évolutions post élections.

L'impatience monte chez les salariés et les organisations syndicales. Nous attendons tous de recevoir une information détaillée avant les congés d'été.

L'Administrateur Général réfute la notion de « cadrage obsolète » arrêté pour 2022, qu'il considère à l'inverse comme le meilleur depuis plusieurs années (1,9 % de RMPP + 0,9 %) tout en étant intervenu avant l'augmentation de l'inflation. Mais il précise avoir porté auprès des tutelles une nouvelle demande prenant en compte ce contexte inflationniste à la suite de la décision prise par le Gouvernement en matière d'augmentation des salaires dans la fonction publique.

Une réponse est attendue « rapidement » qui devrait s'inscrire dans le cadre d'une politique homogène pour l'ensemble des EPIC de recherche.

Il exprime néanmoins à nouveau sa réticence à toute mesure consistant à transférer vers les salaires une part du budget consacrée aux programmes ou au fonctionnement et refuse, en réponse à la demande urgente et unanime des élus, d'engager toute autre négociation ou de prendre toute mesure sur les éléments de rémunérations ou d'indemnisation n'ayant pas d'impact sur la RMPP (frais de mission, frais kilométriques ... dont le barème date de 2008, etc.) avant que la question des salaires ait été traitée.

En réponse à un élu portant sur la **gestion du projet de démantèlement des installations de Fontenay-aux-Roses**, dont l'échéance est reportée de 27 ans, il renouvelle sa position selon laquelle le comité national n'a pas pour mission de suivre le déroulement de chaque projet du CEA mais qu'une information a été apportée, en termes généraux, lors de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques et, localement [d'ailleurs a posteriori] sous forme d'une information au CSE de Paris-Saclay.

1. Informations générales

L'Administrateur Général évoque la situation en Ukraine pour préciser que la « sphère nucléaire » reste, à ce jour, en dehors du régime des sanctions arrêtées par le pouvoir politique à l'égard de la Russie. Les « interactions » sont néanmoins limitées au strict nécessaire.

S'agissant des perspectives budgétaires 2023 et 2024, il informe le Comité que, compte tenu du contexte politique et économique, les travaux de préparation par les services du CEA et de l'Etat des perspectives budgétaires du CEA pour les deux années à venir ne sont pas aussi avancés que les autres années à la même époque.

Cela traduit des incertitudes de fond et augure de retards possibles dans le calendrier habituel d'information-consultation des instances.

2. Le bilan social

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation du CEA dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Les informations regroupées en sept chapitres portant respectivement sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail (durée, organisation, conditions physiques du travail), la formation et les relations professionnelles.

Selon la direction les faits marquants de l'année sont les suivants :

L'effectif permanent est composé de tous les salariés sous CDI hors détachés, mis à disposition dont le salaire est remboursé au CEA, en congés de longue durée, et en cessation anticipée d'activité.

L'effectif permanent est de 16 656 salariés (16 448 en 2020, 16 273 en 2019). Il se répartit entre 66,7% de salariés relevant de l'Annexe 1 (dont cadres supérieurs pour 1,8%) et 33,3% de salariés relevant de l'Annexe 2. La répartition de l'effectif permanent reste stable sur les 3 dernières années.

La **part des femmes** au CEA reste stable en 2021 et représente, au même titre que l'année 2020, **34,1% de l'effectif permanent** avec 5 681 femmes : 24% des « Cadres supérieurs » sont des femmes (25,3% en 2020), 31,6% des salariés relevant de l'annexe 1 hors Cadres supérieurs (31,5% en 2020) et 39,4% des salariés relevant de l'annexe 2 (39,5% en 2020).

On note une évolution du nombre de recrutements en CDI au cours de l'année 2021 : **981 recrutements**, soit une augmentation de 16,3% (843 en 2020) :

- **347** salariés relevant de l'annexe 2 ont été recrutés (281 en 2020), soit une augmentation de 23,5% et ils représentent 35,4% des recrutés en 2021 (33,3% en 2020, 37,6% en 2019).
- **634** salariés relevant de l'annexe 1 ont été recrutés en 2021 soit plus 12,8% par rapport à 2020 (562 annexes 1 et cadres supérieurs en 2020) et ils représentent 64,6% des recrutés en 2021.

Le nombre de départs a légèrement augmenté puisque 896 départs sont relevés en 2021 (836 en 2020, 845 en 2019). Cette évolution provient principalement d'une augmentation du nombre de démission, 108 démissions en 2021 contre 80 en 2020 (97 en 2019) et des départs pour fin de carrière : 505 départs contre 456 en 2020 (437 en 2019).

Les départs pour des motifs autres qu'une fin de carrière (CAA, retraite ou congé fin de carrière) représentent **43,6 %** des départs recensés en 2021, pour un total de 391 départs dont 154 départs temporaires (détachements, mises à disposition, absences et congés sans solde, passages à mi-temps).

Le nombre de salariés ayant opté pour une des formules de travail à temps partiel est en légère diminution soit **1838 salariés en 2021** (1 868 en 2020 et 1 865 en 2019).

Le nombre de salariés ayant choisi une formule de travail « **temps scolaire** » en 2021 est de **790 salariés** (contre 770 en 2020). Comme l'année précédente, cette formule est la plus utilisée (43% en 2021 contre 41,2 % en 2020) devant celle du 4/5ème avec JRTT prise par **37,8%** des salariés (38,7% en 2020).

L'emploi sous contrat à durée déterminée a également augmenté : au 31 décembre 2021, le CEA compte :

- **694 salariés titulaires d'un CDD de Recherche Scientifique²** (632 en 2020) dont 449 CDD à objet défini (395 en 2020), en augmentation de 9,8% par rapport à 2020.
- **175 post-doctorants**, un chiffre qui reste stable (- 3 post doctorants par rapport à 2020).
- **1522 doctorants**, un nombre en augmentation par rapport aux deux dernières années (1 405 en 2020 et 1 233 en 2019). Ils demeurent de loin la catégorie la plus importante des salariés en CDD et représente 41 % de cet effectif.
- **1018 salariés titulaires d'un Contrat d'Etat** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation). On note une forte augmentation de ces contrats sur 2021, de **+28,4%**. Les contrats d'apprentissage sont au nombre de **929** au 31 décembre 2021 (668 en 2020), **89 étudiants** sont accueillis dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (125 en 2019).
- **310 salariés titulaires d'un CDD « classique »** (CDD d'accroissement temporaire d'activité, CDD sénior et CDD remplacement). Le nombre de recours au CDD est en baisse sur 2021, **- 4.9%** par rapport à 2020. Cette diminution se retrouve dans tous types de contrats, toutefois, on note une diminution de 7 contrats de surcroît de travail par rapport à l'année 2020.
- **57 collaborateurs divers** (regroupant les conseillers scientifiques rémunérés ainsi que les médecins en formation). Ce chiffre reste stable par rapport à l'année dernière (59 collaborateurs divers en 2020).

La répartition des effectifs permanents, par catégories professionnelles, est la suivante :

Les salariés **Ingénieurs-Chercheurs et Cadres-Administratifs** représentent **65,5%** de l'effectif permanent en 2021 (64,9% en 2020). Les femmes y sont présentes à **31.6%** (31,4% en 2020 et 31% en 2019).

La filière « **Technicien de recherche ou de production** » représente **19,1%** de l'effectif permanent en 2021 (19,4% en 2020 et 19,7% en 2019) et concentre **57,5%** (57,5% en 2020) de la population relevant de l'annexe 2. Les femmes y sont présentes à **27,5%** (27,7% en 2020).

Les salariés de qualification **gestionnaires, secrétaires, sécurité et des autres filières** représentent 14,1% de l'effectif permanent. La répartition de ces effectifs étudiée reste stable :

- La proportion de « **gestionnaires** » représente **12,3%** de l'effectif permanent de l'annexe 2 (12,4% en 2020). Les femmes y sont présentes à hauteur de **79%** (77,8% en 2020).
- La part des salariés de la filière « **Secrétaire** » représente **12,4%** de l'effectif permanent de l'annexe 2 (12,5% en 2020). Les hommes sont quasiment absents de cette population (**0,6%** en 2021, comme en 2020).
- La filière « **sécurité** » représente **15,9%** de l'effectif permanent de l'annexe 2 (15,6% en 2020). Les femmes représentent **2%** de cet effectif (2,1% en 2020). Cette filière représente au même titre que 2020, **5,3%** de l'effectif permanent de 2021.

En matière d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés :

Conformément à la réforme opérée par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, la déclaration annuelle de la contribution liée à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) est produite depuis 2020, auprès des organismes de sécurité sociale au travers de la DSN.

On note que l'année 2021 a été une année encore particulière du fait de la situation sanitaire. L'effort du CEA pour œuvrer à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap est resté soutenu comme en témoignent les données suivantes :

- 841 salariés en situation de handicap étaient reconnus au sein du CEA (832 en 2020) dont :
 - 774 salariés en CDI (768 en 2020), soit plus de 92% de cet effectif ; à noter le recrutement de 30 CDI de salariés en situation de handicap sur l'année 2021.
 - 63 salariés en CDD, tous types de contrats (58 en 2020) ;
 - 19 missions d'intérim ont été effectuées (31 en 2020).
 - 5 stagiaires ont été accueillis (2 en 2020). La situation sanitaire explique cette année encore en grande partie la baisse des stagiaires TH accueillis sachant qu'un suivi optimal n'était pas possible ;
 - 5 mises à disposition par des entreprises extérieures (4 en 2020).

Pour autant, le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'élève à 4,19 % et demeure en dessous de l'obligation légale de 6 % de l'effectif.

S'agissant des dépenses de personnel [examinées avec une attention particulière dans le contexte revendicatif salarial actuel] :

Environ 1 545 millions euros ont été dépensés en 2021 (1 508 millions en 2020) au titre des dépenses de personnel (salaires, heures supplémentaires, indemnités diverses, sursalaire familial, charges patronales, revenus de cessations anticipées d'activité, dotation ACAS, avantages sociaux et familiaux dont primes d'union, naissance, allocations logement, prêts et autres charges sociales comme les indemnités de congés payés, la participation patronale aux dépenses de restauration, l'abondement du Plan d'Epargne d'Entreprise et du CET PERCO, l'intéressement ainsi que les charges UNEDIC).

Rapportées aux dépenses totales du CEA d'un montant d'environ **4.9 milliards d'euros** (intégrant les dépenses d'exploitation et les acquisitions d'immobilisations), les dépenses de personnel représentent **21,5%** en 2021 (25,5% en 2019 et 26,3 % en 2018).

De longs échanges portent enfin sur le **taux de démissions** au CEA [qui demeure pourtant inférieur à 1 % depuis plus de 30 ans et se focalisent pour l'essentiel chez les plus jeunes. C'est donc peut-être moins les démissions elles-mêmes que les difficultés à remplacer, former et intégrer les partants qui se posent].

Il convient par ailleurs de noter qu'au cours des 10 prochaines années, le tiers des effectifs du CEA partira en retraite, et que 3 500 embauches sont prévues d'ici à 2025.

Enfin, s'agissant des relations professionnelles, la délégation CFE-CGC déplore l'extrême centralisation du dialogue social illustrée par la quasi absence d'accords collectifs négociés et conclus au niveau des établissements, et qui prive les instances et délégués syndicaux d'établissement de leur mission de proximité, de plus grande réactivité, et de la possibilité, même à titre expérimental, de faire preuve d'innovation sociale prenant en compte la spécificité de chaque établissement ou site.

Le DRHRS ne souhaite pas « revenir » sur cette question et n'y répond pas [ce que la **délégation CFE-CGC** considère comme le refus de tout débat sur le développement du dialogue social de proximité ... autrement dit les délégués syndicaux d'établissement se trouvent privés de leur première prérogative : négocier].

3. Rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes

Pour permettre la mise en œuvre des mesures nécessaires à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le CEA est soumis à l'obligation d'élaborer chaque année un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Ce rapport permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes en entreprise. C'est sur la base de ce rapport que doit s'engager la négociation collective. Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Pour la direction, les faits saillants sont :

L'accord relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle a été renouvelé le 18 décembre 2020 pour une durée déterminée de trois ans.

Pour mémoire, les objectifs et les engagements définis dans le plan d'action sont les suivants :

- Favoriser une mixité dans les métiers du CEA ;
- Appliquer, à situation équivalente, le principe d'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle ;
- Favoriser et promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Un bilan sur les actions 2021 a été demandé aux référents égalité professionnelle des centres et des directions opérationnelles et fonctionnelles. De plus, les référents ont été sollicité afin de faire un plan d'action 2022 pour leur périmètre en application de l'accord du 18 décembre 2020. Ces plans d'action seront par la suite mis en commun afin de partager les bonnes pratiques entre centres et directions.

Chaque bilan local est présenté dans les Commissions Egalité Professionnelle des CSE.

Le réseau des référents égalité professionnelle a travaillé en 2021 sur un plan d'action commun pour 2022.

Des actions regroupant plusieurs domaines (tels que mentionnés dans le plan d'action de l'accord en vigueur en 2020) et ne pouvant être classées dans les objectifs par domaine (ci-dessous), ont été menées :

➤ **En externe :**

- Poursuite du partenariat avec le Cercle Inter-Elles ;
- Participation au groupe de travail thématique de l'AEN.

➤ **En interne**

- Actualité sur l'intranet sur les chiffres clés 2020 de l'égalité professionnelle ;
- Déploiement des nouvelles formations managers abordant la question de l'égalité professionnelle ;
- Déploiement du parcours « Oser ! » dans les actions centrales de formation ;
- Création et diffusion des infographies présentant les chiffres clés de l'égalité professionnelles dans chaque direction opérationnelle et chaque centre.

➤ **Index d'égalité professionnelle**

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, impose aux entreprises de calculer un « Index de l'égalité entre les femmes et les hommes ». Le CEA a obtenu, sur l'année 2021, la note de 94 sur 100 (89 en 2020 et 2019, 75/100 en 2018).

Libellé de l'indicateur	Année 2020	Année 2021
Indicateur 1 : suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables	39 / 40	39 / 40
Indicateur 2 : écart du taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	20 / 20	20 / 20
Indicateur 3 : écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes	15 / 15	15 / 15
Indicateur 4 : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation individuelle dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris	15 / 15	15 / 15
Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0 / 10	5 / 10
Note globale du CEA	89 / 100	94 / 100

La rapporteure de la commission centrale égalité professionnelle précise les points essentiels relevés sur ce rapport de près de 150 pages :

- **Sur les effectifs** : on constate une féminisation des effectifs permanents qui se stabilise en 2021 : 34,1 % - sur les annexes 1 et cadres supérieurs, il y a un accroissement de la féminisation qui

marque un pallier car l'augmentation est nettement plus faible que précédemment - sur les annexes II, il y a une légère diminution de la féminisation : 0,1 point. Les taux restent supérieurs à l'annexe II.

- **Sur les recrutements** : on observe une hausse des recrutements, 16,4 % en partie due au décalage des recrutements suite à l'année 2020. Il y a une diminution de la féminisation : 2,2 % avec une inégalité sur les croissances de recrutement par population. En ce qui concerne la féminisation des candidatures, il y a un pourcentage de candidatures féminines supérieures à l'année dernière. Il s'agit surtout du scientifique et technique. Les données ne tiennent pas compte des candidatures qui ne sont pas renseignées en genre. Elles sont de plus en plus nombreuses d'années en années car elles représentent plus de 15 % des candidatures reçues. Pour les recrutements en CDI/Direction, les populations sont plus petites. Pour la DRF, augmentation de la féminisation, par contre elles diminuent dans les autres directions avec une grosse chute pour les directions fonctionnelles. Néanmoins la féminisation était très importante l'année dernière, pour ces dernières directions. Pour les annexes II, il s'agit de la même chose. Pour les recrutements en CDD, il y a une diminution de la féminisation. Sur les taux de renouvellement, ils sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes.
- **Sur les écarts de rémunération** : on observe un écart de rémunération qui est relativement faible jusqu'à E5, il est de 6,1 % en faveur des hommes en annexe I. Les écarts les plus importants sont pour les E6 - E7 et Cadres Supérieurs, en diminution au sein de l'effectif CS. Cet écart s'explique en partie par l'écart d'âge entre les femmes et les hommes (3,5 ans). Au sein de l'Annexe II, il y a un écart de rémunération de 5,6 % en faveur des femmes. Sur les augmentations individuelles des salaires de l'annexe I, depuis 2015 on observe que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à bénéficier d'augmentations individuelles de salaire. Elles bénéficient d'un petit peu plus que les hommes en pourcentage d'augmentations individuelles à la valeur médiane. Sur les promotions de l'annexe I, pour les E5 : le suivi de la féminisation des promotions E5 porte ses fruits car on observe que les femmes retenues à la promotion E5 sont à un pourcentage équivalent à celui des femmes proposables en E4. Il n'y a donc pas de plafond de verre. C'est la même chose pour les E7. On est à parité à proportion de l'effectif proposable. Sur les augmentations individuelles des salaires de l'annexe II, on est toujours sur des chiffres équivalents entre les femmes et les hommes. Il y a une plus forte proportion de femmes que d'hommes aux valeurs maximales et médianes. Cela nous permet de faire converger les salaires, petit à petit au CEA. Sur les augmentations individuelles des salaires des salariés au 4/5ème, on observe pour les hommes de l'annexe I, un décalage, depuis 2018, par rapport à la population des hommes de l'annexe I. Nous suivrons qu'il n'y a pas de discrimination pour les salariés à temps partiel. Il n'y a pas de discrimination pour les femmes de l'annexe I.
- **Sur la formation professionnelle**, le taux de salariés formés est remonté. Les femmes ont été proportionnellement plus formées que les hommes.

- **Pour la filière hiérarchique**, par rapport à l'effectif permanent de l'annexe I, 11,6 % de femmes et 12,4 % d'hommes occupent un poste hiérarchique. On note un effort important sur le taux de féminisation entre 2012 et 2017. Pour la filière « experts », le CEA a lancé en 2021 une nouvelle filière « experts ». La campagne pilote a été lancée en 2021. Sur la filière de la NIG 580 (ancienne filière expert), on n'intégrera plus de nouveaux experts dans le cadre de cette NIG. Nous ne faisons plus que subir la féminisation de cette filière. Pour la NIG 737 (nouvelle filière expert), le taux de féminisation n'est pas à la hauteur. Nous allons porter une attention particulière pour la filière NIG 737.

4. La formation professionnelle

La formation professionnelle et continue s'inscrit à la fois dans la consultation annuelle sur les « orientations stratégiques de l'entreprise » et dans la « consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise ». Trois sujets sont examinés par le Comité national : les orientations du plan de formation, le bilan du plan de l'année précédente et le projet de plan de l'année suivante.

Pour la direction, les faits marquants de l'exercice sont :

La crise sanitaire à laquelle nous avons fait face ces deux dernières années a accéléré la digitalisation des formations qui le permettaient, notamment via l'acquisition d'une plateforme d'apprentissage en ligne, INSTART, en collaboration avec l'INSTN. Un travail conjoint avec la DAM a été réalisé afin que les salariés de cette direction puissent accéder à INSTART ouvrant progressivement la plateforme à l'ensemble des salariés du CEA.

En parallèle, un travail de structuration de l'action de formation en situation de travail (AFEST), tant au niveau de DRHRS que des centres, a permis de mettre en œuvre les premières actions et, si nécessaire, d'ajuster le dispositif.

Multiplier les modalités pédagogiques, les combiner, permet d'ores et déjà de proposer des parcours de formation plus attractifs et agiles et de mieux les adapter aux apprentissages.

Enfin, les indicateurs que nous présentons dans ce bilan sont tous en forte augmentation (y compris par rapport à l'année 2019 d'avant pandémie, sauf les frais de transport et d'hébergement en baisse de 30%) :

- Augmentation de 30% de l'effort de formation
- Augmentation de 45% des heures de formation
- Augmentation de 33% des stagiaires bénéficiaires de formations
- Augmentation de 69% des participations
- Augmentation de 25% des dépenses globales dont + 38% en frais pédagogiques.

Les chiffres clés de la formation 2021 sont les suivants :

	2020	2021	Evolution
Effort de formation	3,17%	3,90%	22,9%
Nombre d'heures de formation			
• total	275 973	400 806	45,2%
• dont plan de développement des compétences	272 557	399 594	46,6%
• dont CPF	3 416	1 212	-64,5%
Nombre de stagiaires	10 634	14 133	32,9%
Nombre de participations	19 842	33 535	69,0%
Effectif au 31/12	20 203	20 799	3,0%
Nombre de participations / stagiaire	1,9	2,4	-
Durée moyenne			
• par participation	13,9	12	-14%
• par stagiaire	3,7 jours	4 jours	-
Taux de réalisation			
• en heures	65,9%	96,4%	46,3%
• en coûts (*)	64,0%	81,6%	27,4%
• en participations	79,4%	120,9%	52,3%
Taux de salariés			
• formés	52,6%	67,9%	29,1%
• ayant exercé leur CPF	0,2%	0,2%	1,0%
Dépenses globales	32 495 265 €	40 739 179 €	25,4%
• coût des inscriptions / documentations	7 629 325 €	10 519 509 €	37,9%
• frais de transport et d'hébergement	801 473 €	934 448 €	16,6%
• dépenses annexes	2 952 817 €	3 105 297 €	5,2%
• versement au titre de la contribution 1%	10 996 303 €	11 238 524 €	2,2%
• salaire des stagiaires	10 115 346 €	14 941 400 €	47,7%
Masse salariale (hors charges patronales)	1 025 017 296 €	1 045 489 531 €	2,0%
Coût moyen			
• horaire	27,60 €	26,25 €	-4,9%
• par participation	385 €	314 €	-18,5%
• par stagiaire	717 €	744 €	3,8%
INSTN premier fournisseur du CEA :			
• coûts	1 335 703	1 973 933	47,8%
• heures	24 829	41 467	67,0%
• participations	1 184	1 931	63,1%

(*) Le taux de réalisation en coûts est rapporté au budget total alloué à la formation professionnelle continue

5. Rapport sur la santé et les conditions de travail

Dans le cadre de cette consultation, la direction doit présenter au Comité national :

- Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traitées spécifiquement ;
- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail en trois volets :
 - ✓ La liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ;
 - ✓ L'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées,
 - ✓ Le calendrier de mise en œuvre.

Préalablement informée de l'ensemble de ces données, la CCSSCT a émis à l'issue de sa réunion du 8 juin les observations, recommandations et préconisations suivantes :

Recommandations de la CCSSCT

- I. **RI** : La CCSSCT demande le suivi régulier des recommandations faites en CCSSCT : prise de décision et suivi.
- II. **RII** : Comprendre et informer les entreprises extérieures de la baisse notable des déclarations de leurs AT au CEA.

Remarques de la CCSSCT

- I. **Rem** : Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent pour les futurs retraités :

Bien que le décret du 19 avril 2021 indique que c'est à l'employeur de « proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, les actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent », la loi n°2020-840 du 3 juillet 2020, visant à créer le **statut de citoyen sauveteur**, prévoit que « les salariés bénéficient d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent –GQS–, préalablement à leur départ à la retraite » (Code travail, art. L.1237-9-1). Cela sous-entend donc une obligation.

Ainsi l'esprit de la loi, à travers ce nouveau dispositif, est de **contribuer au développement toujours plus large de l'apprentissage des gestes de premiers secours auprès de la population**. Il serait donc souhaitable que le CEA respecte cette obligation de formation des salariés plutôt que d'en faire une simple « proposition », sachant que l'article D.1237-2-3 du Code du travail stipule qu'il peut être prévu « une adaptation de cette sensibilisation en fonction des acquis des salariés liés notamment aux formations et sensibilisations dont ils attestent ou à leur profession ». Les salariés ayant suivi des formations de sauveteur secouriste du travail ou toute autre formation dans le domaine des premiers secours, seraient les seuls à pouvoir en être dispensés.

L'Administrateur Général Adjoint confirme qu'une information sera donnée systématiquement sur la suite réservée à toutes les recommandations de la CCSSCT.

S'agissant du constat de la réduction spectaculaire du nombre d'accidents du travail constatés parmi les salariés des entreprises extérieures et intervenantes sur nos centres, la réduction du chiffre par deux ne peut pas en effet résulter d'une réduction effective du nombre d'accidents mais d'une carence dans la remontée d'information puisque, par contrat, toutes ces entreprises doivent informer la direction du CEA de la survenance de tout accident. Un point sera réalisé en ce sens rapidement.

La sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et les gestes qui sauvent sera examinée également rapidement.

Enfin, la question de l'absentéisme fera l'objet d'un suivi particulier au niveau national.

6. Le rapport d'expertise sur la politique sociale du CEA en 2021

Au terme d'un rapport de près de 70 pages, l'expert-comptable du Comité ([cabinet Syndex](#)) organise ses observations en quatre axes : l'emploi et son évolution, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la formation et les rémunérations.

- **L'emploi et son évolution : une progression de l'effectif tirée à la hausse principalement par des effectifs non permanents (c'est-à-dire non CDI)**
 - # Hors cadres supérieurs, l'**effectif global** du CEA a progressé de **3,1%** en 2021.
 - # **Près des deux tiers** de cette croissance provient des **non permanents** (principalement alternants et doctorants), dont l'augmentation atteint **11,6%**, dans la poursuite des tendances constatées les années antérieures. Cela s'inscrit dans une **politique volontariste**, qui visait notamment d'atteindre 1000 alternants à fin 2021, et qui a parfois constitué un challenge pour accueillir et encadrer ces jeunes recrues.
 - # L'**effectif permanent**, lui, a augmenté de **1,4%**, du fait de recrutements nets essentiellement à la **DAM** (qui par ailleurs a recruté très peu de non permanents).
 - # La lente érosion des **Annexe 2** se poursuit doucement.
 - # Les **femmes**, qui représentent un tiers de l'effectif, restent encore sous-représentées dans les niveaux les plus élevés (E7: 21%; E6: 26%). Le taux de progression des femmes dans la classification (11,7% ont changé de niveau en 2021) a été légèrement inférieur à celui de l'ensemble du CEA (12,0%).
 - # Une augmentation des **démissions** constatée en 2021, et qui se maintiendrait sur les premiers mois de 2022, doit faire l'objet d'une surveillance renforcée quant à ses causes et les moyens d'y remédier.
- **La gestion prévisionnelle des emplois et compétences : n enjeu d'attractivité externe bien documenté mais qui nécessite de travailler aussi sur l'interne**
 - # La négociation prévue d'un accord de GEPP dans le cadre de la « modernisation sociale » est en stand by, dans l'attente de décisions politiques structurantes du gouvernement sur l'âge de départ en retraite et les dispositifs qui pourront y être associés.
 - # La DRHRS réalise un travail important d'objectivation des mouvements d'effectifs constatés récemment et des projections de mouvements à moyen terme, en particulier sur les départs en retraite.
 - # Ces projections mettent en évidence la nécessité de renouveler une part importante de l'effectif en moins de 10 ans, plus prégnante sur certains métiers, et conduit à travailler sur l'attractivité du CEA pour favoriser les recrutements dans un marché du travail actuellement assez concurrentiel.
 - # La gestion des parcours internes est moins mise en avant, même si de nombreux dispositifs semblent exister, et elle semble insuffisamment visible pour les salariés. Un sujet à travailler, peut-être en articulation avec la future négociation GEPP ?

- **La formation : une formation revenue à un niveau proche de celui de 2019 mais qui s'est partiellement digitalisée**

- # Après avoir chuté en 2020, en raison des contraintes liées à la crise sanitaire, le **nombre d'heures de formation** est revenu en 2021 à un niveau légèrement supérieur à celui de 2019 (+2,6%).
- # Le **temps moyen de formation** par salarié (tous salariés confondus) est également revenu à un niveau proche de celui de 2019, soit environ 3 jours (contre 2 jours en 2020).
- # Le temps de formation moyen des **Annexe 2** est légèrement supérieur à celui des Annexe 1, mais cela est en grande partie due au fait que la proportion de formations obligatoires liées à la sécurité est beaucoup plus importante pour les Annexe 2 que pour les Annexe 1.
- # La **durée moyenne** des stages s'est réduite en 2021, peut-être en raison de la digitalisation de certains cursus.
- # Les **dépenses de formations** en 2021 se sont légèrement réduites par rapport à 2019 (-2,3%), ce qui semble principalement dû à la baisse des dépenses de transport (sans doute liée à l'accroissement du distanciel).
- # Le CEA a dû **abonder le CPF** de 458 salariés pour un coût de 1,4 M€, en contrepartie du non respect de son obligation légale de former tous les salariés pendant les 6 dernières années.

- **Les rémunérations : une moyenne d'augmentation de 2,3 % qui reflète des situations contrastées**

- # La **masse salariale** mensuelle de l'effectif permanent s'est accrue de **2,0%** entre fin 2020 et fin 2021.
- # Individuellement, le **saire de base** (via le **coefficient de paiement**) des salariés permanents présents de fin 2020 à fin 2021 a augmenté en moyenne de **2,23%**, moyenne reflétant des réalités très différentes puisque la moitié des salariés n'ont pas eu d'augmentation et que celle des bénéficiaires s'est échelonnée entre quelques dixièmes de points et plus de 30% pour quelques uns. On notera:
 - Un taux d'augmentation moyen des Annexe 2 légèrement inférieur à celui des Annexe 1
 - Un taux d'augmentation des femmes légèrement inférieur à celui des hommes (en partie lié à la structure de l'effectif)
 - Un taux d'augmentation qui tend à diminuer avec l'âge
 - Des taux d'augmentation plus élevés pour les bas de grilles (N1, E1, E2), et plus faibles principalement en haut de grille pour les Annexe 2 (N6, N7) et en « milieu » de grille pour les Annexe 1 (E4, E5)
 - Des taux moyens d'augmentation différents entre les établissements
 - Un taux moyen de 5,26% pour les salariés ayant changé de niveau dans la classification, et de 1,82% pour les autres

- **Des rémunérations ré-interrogées et à réinterroger ...**
 - # A fin 2021, la **rémunération moyenne des femmes** (intégrant les primes « stables » et non liées au postes), corrigée de l'effet temps partiel, **ressort inférieure à celle des hommes dans tous les niveaux de la classification**, et sans que l'âge moyen ne semble en être la cause. Certes, les écarts moyens ne sont pas toujours très significatifs, et nous sommes conscients que chaque situation est individuelle, et que la structure des métiers peut jouer, mais le caractère systématiquement défavorable aux femmes de ces écarts interroge et invite à se (re)pencher sur la question.
 - # La moyenne des salaires de décembre des **salariés permanents recrutés en 2021** ressort en baisse par rapport aux salaires d'embauche de 2020, mais c'est dû à un effet de structure des effectifs recrutés : dans la plupart des niveaux, les salaires moyens des nouvelles recrues sont en hausse. La direction souligne qu'elle a procédé fin 2021 à une **revalorisation** des salaires d'embauche et des bas salaires, dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi, tout en regrettant avoir insuffisamment communiqué sur le sujet, ce qui a pu générer des incompréhensions et des frustrations.

- **... à fortiori dans le contexte difficile de ce premier semestre 2022**
 - # Les revendications de revalorisations salariales de 2021 n'ont pas trouvé les réponses attendues, et celles de 2022 semblent rester bloquées en attente de **moyens complémentaires que les tutelles n'ont, de fait, pas suffisamment apporté** pendant la période pré-électorale.
 - # A cette situation antérieure est venue s'ajouter un **niveau d'inflation** que nous n'avions plus connu depuis des décennies, et qui nécessitera des réponses rapides de la part des employeurs et du gouvernement pour empêcher la dégradation du pouvoir d'achat.
 - # C'est dans ce contexte que, poursuivant une stratégie de « modernisation sociale » globale enclenchée en 2021, la direction du CEA envisage une **révision en profondeur du système de rémunération actuel**, qui fera l'objet d'une négociation à partir de la fin de l'année. Il y serait question de simplifier les grilles de rémunération de base (passage des points aux euros, intégration d'éléments stables dans le salaire de base...), de s'interroger sur les autres éléments de rémunération, et de mieux reconnaître les performances.
 - # La direction se dit consciente que ce chantier sera difficile à mener sans une négociation réussie de moyens complémentaires de la part des tutelles.

Les élus soulèvent les points suivants :

- Ils déplorent que la négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences n'aient pas été engagées contrairement au calendrier annoncé, dans un contexte de difficultés salariales à l'embauche et de renouvellement très important des effectifs dans les dix années à venir.
- Ils regrettent que le CEA n'ait pas respecté ses obligations en matière de formation, et notamment des salariés les plus anciens, puisque plus de 450 d'entre eux n'ont pas suivi de formation au cours des **six dernières années**, ce qui oblige règlementairement le CEA à abonder le CFP de ces salariés pour un montant de 1,4 M€.
- Sur le projet de refonte des grilles et modes de rémunération au CEA, annoncé de longue date sous la pression des tutelles et prétendument justifié par le défaut de souplesse et de sélectivité du dispositif d'augmentation salariale du CEA, ils observent que le dispositif conventionnel existant permet parfaitement au management, dès à présent, de procéder à l'individualisation des carrières. Ce n'est donc pas un nouveau dispositif, à coût identique voire à moindre coût, qui permettrait à lui seul de faire évoluer la culture managériale, ni de répondre aux aspirations salariales nées du décalage de nos rémunérations par rapport à celles des entreprises et organismes des mêmes secteurs.

7. L'avis motivé des élus du Comité sur la politique sociale du CEA

Au vu des informations présentées par la direction, de l'analyse de l'expert-comptable, **les élus du Comité ont adopté, à la majorité dont les élus CFE-CGC, CFDT, UNSA-SPAEN et FO, l'avis motivé suivant.**

« Les élus du Comité National sont consultés sur la politique sociale du CEA, les conditions de travail et l'emploi pour l'année 2021. Ils tiennent à remercier tous les acteurs ayant œuvré à la bonne tenue de l'ensemble des commissions préparatoires de ce Comité. Les élus proposent d'adopter l'avis motivé ci-dessous et demandent à la Direction Générale de prendre en compte les observations, recommandations et préconisations émises.

EMPLOI :

L'année 2021 révèle une progression de l'effectif à la hausse tirée principalement par la politique volontariste d'accueil des alternants à laquelle les élus sont favorables. Mais il convient de souligner certes l'augmentation globale des autres contrats de recherche, dont les thèses et post-doctorats, mais également une stagnation voire une décroissance dans certaines directions opérationnelles.

Les élus du Comité recommandent une grande vigilance dans ce domaine. Il est également indispensable de maintenir une attention particulière sur les conditions d'accueil de ces populations, en particulier sur les bureaux, moyens informatiques et surtout le temps laissé aux salariés tuteurs pour se former et pour l'encadrement de ces jeunes.

L'effectif permanent augmente, essentiellement pour les besoins de la DAM. Les volumes de recrutements sont importants pour compenser les départs.

Plusieurs points méritent néanmoins une attention particulière :

- *L'érosion lente mais persistante, depuis plusieurs années des effectifs non cadres. Elle se poursuit même plus vite que ne le révèlent les résultats présentés globalement, si on disjoint les effectifs des FLS qui ont augmenté pour les besoins du dispositif spécifique de protection et contrôle des matières nucléaires, de leurs installations et de leur transport (PCMNIT). Une représentation plus fine de l'évolution des effectifs non cadres, par famille de métiers, est souhaitable. Ces métiers correspondent à autant de savoir-faire indispensables au maintien des compétences du CEA et qui contribuent à l'équilibre des équipes. La baisse des effectifs de l'annexe 2, y compris sur des activités pérennes, est trop souvent compensée par une augmentation de la sous-traitance : ceci permet de demeurer en deçà des plafonds d'emploi autorisés, mais soulève d'autres difficultés au premier rang desquelles le risque de perte du savoir-faire.*

- *De la même manière, la réduction des effectifs de secrétariat, pourtant indispensables au fonctionnement des unités, a conduit au fil des ans à déporter sur les autres catégories de salariés, y compris ingénieurs et cadres, des tâches d'administration, de gestion ou de pure saisie, particulièrement chronophages. Les élus relèvent également le recours à l'intérim et/ou à l'alternance qui peuvent se succéder.*
- *Les départs en 2021 sont en forte augmentation par rapport à l'année précédente (hors mutations et arrivée à échéance des CDD). La tendance haussière du nombre de démissions annuelles se poursuit (79 A1 et CS ; 29 A2) et concerne un peu plus la DAM et la DRT. La moitié des démissions concerne des salariés de moins de 10 ans d'ancienneté. Cette tendance ne doit pas être banalisée compte tenu des effets inéluctables sur la charge de travail des personnels qui restent en place, sur la réduction du temps disponible pour la formation (des restants et des nouveaux arrivants) ainsi que sur les difficultés du CEA à boucler son plan d'emploi en fin d'année, tant en termes d'attractivité que de pure logistique administrative.*

Sur la base de ces constats, les élus du Comité recommandent :

- *une politique d'embauche volontariste parmi les métiers de l'annexe 2. Il s'agit également d'offrir des perspectives de carrières motivantes pour dynamiser nos équipes.*
- *qu'une réflexion soit initiée, et un plan d'actions mis en œuvre, sur la fidélisation des personnels en place. Développer notre attractivité répond à une nécessité de court terme. Mais le « temps long » qui est celui de la recherche et de l'expertise, nécessite de mettre en place des moyens de fidéliser et motiver durablement les collaborateurs en place. Une vigilance doit notamment être portée sur les nombreux sites de Paris-Saclay et de Grenoble.*
- *d'engager sans plus attendre la négociation GEPP qui doit permettre de préciser et d'offrir de nouvelles perspectives d'évolutions des parcours professionnels des salariés.*

MOBILITE

La présentation des rotations permet de mettre en lumière la faible mobilité des salariés du CEA. De plus, les mobilités sont souvent offertes sur des postes de management ou de management de projet, ce qui donne un signal encore plus négatif de la capacité du CEA à dynamiser sa GEPP.

Les salariés ont une vision très restreinte des possibilités offertes en termes de mobilité et ne savent pas quelles sont les compétences recherchées par le CEA à moyen terme. La mise à disposition des éléments relatifs aux compétences critiques et la possibilité ouverte de réorienter sa carrière en changeant de filière leur permettraient de mieux gérer leur évolution au sein de l'organisme. Cela permettrait de renforcer le sentiment d'appartenance au CEA et d'améliorer l'attractivité.

Les élus du Comité National recommandent de mettre en place des outils efficaces et accessibles aux salariés sur la mobilité professionnelle.

FORMATION

Les élus du Comité National s'inquiètent du plan de formation pour la population des A2 et également pour la population des salariés de plus de 50 ans.

Les A2 n'ont quasiment plus de formation de maintien ou de montée en compétences, et n'ont quasiment droit aujourd'hui qu'aux formations liées à la sécurité, ou ayant un caractère obligatoire (habilitations). Comment évoluer dans un métier changeant sans pouvoir bénéficier de mises à jour ?

Concernant les salariés de plus de 50 ans, les élus ne sont pas en mesure d'analyser les opportunités offertes à cette population qui va devoir continuer à travailler plus de 15 ans.

Les élus du Comité National recommandent de revoir la politique de formation métier des personnels non cadre et de déployer un plan de formation spécifique aux salariés âgés de plus de 50 ans.

COMPETENCES CRITIQUES

Le travail réalisé par la Direction sur les compétences est très intéressant. Il montre en particulier la problématique à venir du départ de nombreux techniciens, scientifiques et chercheurs, sur des domaines très variés : soudeurs, usineurs, techniciens de mesure, chercheurs en biologie, en instrumentation, en physique de la matière, ingénieurs, etc.

Pour autant, la Direction parle des problématiques de recrutement de chefs de projet expérimentés, qui peuvent être formés par le CEA et de managers. Il est urgent de repenser la politique d'attractivité et de fidélisation des personnels qui font le CEA : techniciens, chercheurs et ingénieurs.

Pour fidéliser un ingénieur, il faut le décharger des activités administratives qui ne lui permettent pas de réaliser pleinement sa recherche. Les compétences critiques liées au support doivent être également adressées.

Les élus du Comité National recommandent un pilotage actif des compétences critiques sur les métiers de la recherche et du support.

EGALITE PROFESSIONNELLE :

La rémunération moyenne des femmes, corrigée de l'effet temps partiel, ressort inférieure à celles des hommes dans tous les niveaux de la classification. Les paramètres « âge » et « événements relatifs à la vie privée » ne peuvent expliquer à

eux seuls cette tendance. La présentation croisée des paramètres ancienneté et filières serait utile pour analyser la situation.

Le renouvellement de la filière expert a aussi été l'occasion d'une réduction sensible de la part des expertes, ce que nous déplorons.

Même si l'on peut entendre que ces constats résultent de la consolidation globale d'un ensemble de situations individuelles, la Direction Générale ne peut s'exonérer de toute responsabilité dans ce domaine. N'ignorons plus les plafonds de verre, faisons évoluer les mentalités et dotons le CEA des outils qui permettront de corriger ces tendances.

Cette année, on note également une proportion des embauches féminines à un niveau inférieur à la part des femmes employées au CEA. Ce phénomène est encore une fois révélateur du manque de pilotage de nos recrutements au regard de cette exigence de mixité.

Les élus du Comité National demandent à bénéficier d'une présentation des salaires par filière, niveau, âge et ancienneté afin de mieux appréhender les écarts actuels. Ils recommandent également un meilleur pilotage des objectifs RH inscrits dans de nombreux accords.

REMUNERATION DES PERSONNELS EN PLACE :

Les salariés témoignent depuis plusieurs mois de leur mécontentement concernant leurs rémunérations. La Direction a procédé fin 2021 à une revalorisation des salaires d'embauche et des bas salaires en procédant par voie de décision unilatérale (DUE).

Même si la situation de ces catégories de personnel nécessitait une action rapide, la Direction Générale a été tout aussi rapidement alertée sur les effets d'une telle mesure pour les nouveaux embauchés qui a créé une frustration durable pour le personnel en place.

A ce stade, la Direction Générale n'a pas apporté de réponse suffisante aux revendications des salariés et de leurs représentants, qui avaient pourtant transmis un cahier revendicatif unanime au second semestre 2021.

La Direction se dit en attente de moyens supplémentaires et des autorisations des tutelles.

Une fois encore, les élus du Comité National s'interrogent sur le degré d'autonomie de l'Administrateur Général pour gérer ce conflit social et sur sa réelle volonté à trouver des marges de manœuvre supplémentaires pour en sortir.

Au 0,9 % d'augmentation générale proposée par la direction, censée compenser 12 années de gel de la valeur du point, font désormais écho les 3,5 % d'augmentation générale octroyés tout récemment à la Fonction Publique, en plus des 1,5 % d'avancement individuel.

Les salariés et leurs représentants ne peuvent ni comprendre, ni accepter cette situation à la fois inéquitable et incohérente.

Et ce mécontentement est d'autant plus important que, tant la Direction Générale que nos tutelles, jouent de longue date sur le caractère hybride du statut du CEA au détriment de ses salariés.

Etablissement public soumis à la tutelle de l'Etat, mais employant des salariés de droit privé bénéficiant de plein droit des opportunités offertes par le droit du travail, il nous est systématiquement opposé les seules contraintes, tantôt du secteur public tantôt du secteur privé, pour refuser ou retarder le plus longtemps possible la mise en œuvre des points positifs.

Les élus du Comité exhortent la Direction Générale de trouver auprès de l'Etat, les moyens de sortie de ce conflit social qui risque de s'envenimer d'une façon incontrôlable et irréversible sur certains sites.

La Direction Générale souhaite une révision en profondeur du système de rémunération actuel. Les élus lui recommandent d'être transparente sur ses intentions comme sur leurs conséquences. Ils ne s'engageront pas dans une refonte du système de rémunérations du CEA sans garantie d'amélioration.

SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

Après trois années de retour d'expérience, les élus demandent tout d'abord à la Direction Générale de mettre en place un processus, réel et sincère, de réponses aux recommandations émises par la CCSSCT. Cette commission obligatoire ne peut être uniquement une chambre d'enregistrement des sujets initiés par la Direction. Le dialogue y est de qualité entre l'ensemble des acteurs. Il convient d'en améliorer le fonctionnement et la portée.

Les élus du Comité ont voté en juillet 2021 une expertise sur les risques psychosociaux au CEA. Ils tiennent à renouveler leurs remerciements aux contributeurs ayant travaillé dans le cadre de son comité de pilotage paritaire, ainsi qu'aux salariés ayant répondu aux sollicitations de l'expert. Le retour de cette expertise a été réalisé le 9 juin 2022 et il convient d'en tirer les premiers enseignements à chaud pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Les élus notent les points saillant du constat suivant :

- *Même si 77 % des répondants considèrent que leur rythme et la quantité de travail restent acceptables, l'expertise relève, comme c'était le cas pour l'enquête IPSOS initiée par la Direction, des situations de travail plus contraintes, voire des surcharges de travail pour certains salariés. Cette charge est amplifiée par nos lourdeurs administratives et procédurales dont témoignent aussi la ligne managériale.*
- *L'expertise pointe également une population non négligeable (environ 12 %) qui serait soumise à un risque très fort d'épuisement professionnel. Il est indispensable de mettre en place des mesures urgentes et efficaces pour prévenir ce risque professionnel, au même titre que les autres risques.*

- *Les relations entre salariés au sein d'une équipe ou d'un laboratoire sont souvent appréciées positivement, mais la moitié des répondants la trouve négative à l'échelon supérieur (direction, département ou institut). Ce constat est révélateur d'un manque de collaboration entre services, ce qui est un problème. Mais c'est surtout une conséquence de phénomènes plus profonds. Si les salariés ont souvent une relation de confiance avec leur manager de proximité, celle-ci se dégrade avec le management supérieur, preuve que le management vertical a fait son temps. Le management participatif est attendu !*

Les élus partagent le constat de l'expertise et recommandent à la Direction d'engager au second semestre 2022 un processus de consultation sur son plan d'action visant à améliorer la prévention primaire et secondaire sur ces risques. Il s'agit de formaliser nos échanges sur les suites à donner à l'expertise. Les élus du Comité jugent bon nombre des recommandations émises par l'expert pertinentes et recommandent à la Direction de se les approprier.

SUITES A DONNER A CET AVIS :

L'article L2312-15 du code du travail prévoit que l'employeur rend compte, en la motivant, de la suite à donner aux avis et aux vœux du comité.

Les élus du Comité recommandent donc :

- *que la Direction Générale réponde dans un délai raisonnable pour pouvoir s'appuyer sur un échange constructif afin d'améliorer le volet social, emploi et conditions de travail au CEA ;*
- *de rappeler cette obligation aux chefs d'établissement, présidents des CSE locaux, afin qu'ils apportent une réponse aux avis motivés qui leur ont été présentés.*

Les institutions représentatives du personnel ne peuvent être uniquement une chambre d'enregistrement d'avis sur les consultations obligatoires. Les réponses de la Direction contribuent au dialogue social. »

Cet avis a été complété :

- d'une part, par une déclaration de la CGT, qui a exprimé une position défavorable à la politique sociale 2021 du CEA et n'a pas pris part au vote sur l'avis motivé,
- d'autre part, par un avis minoritaire de la CFTC, non retenu par le Comité.

* * *

La séance est élevée à 17 h.

La prochaine réunion ordinaire du Comité national est fixée au 29 septembre 2022

Vos élu(e)s et représentant(e)s CFE-CGC en Comité national
vous souhaitent de bonnes vacances



Jean-Michel BOULDOIRES
Elu titulaire



Gilles FOURNIER
Elu titulaire



Nathalie GAILLARD
Elue titulaire



Patrick LE GALLO
Elu titulaire



Fabien CHAFFARD
Elu suppléant



Laurent MICHAUX
Elu suppléant



Michel SANTINI
Représentant syndical