

COMITE NATIONAL du 21 février 2023

COMPTE-RENDU COMMENTE DE LA DELEGATION CFE-CGC

Délégation CFE-CGC :

Jean-Michel Bouldoires ©
Nathalie Gaillard-Bienfait
Patrick Le Gallo
Michel Santini

Le Comité national s'est réuni le 21 février sous la présidence de l'Administrateur Général.

L'ordre du jour comportait notamment l'examen des points suivants :

1. *Informations générales*
 - *Information sur les évolutions de l'Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire - conséquences pour le CEA*
2. *Retour de la Direction sur la motion du Comité national sur le suivi de l'expertise RPS pour risque grave du 8 décembre 2022*
3. *Information la signature de divers accords collectifs :*
 - *L'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels signé le 21 décembre 2022 ;*
 - *L'avenant n°1 du 21 décembre 2022 portant révision de la Convention de travail du CEA ;*
 - *L'avenant n°2 du 19 décembre 2022 portant révision de l'accord du 10 décembre 2021 relatif à la couverture complémentaire santé (mutuelle) ;*
 - *L'avenant n°1 du 15 décembre 2022 portant révision du protocole d'accord du 15 avril 1999 sur les activités sociales.*
4. *Questions diverses*

Comme de coutume, l'examen de ces sujets a été précédé par divers échanges et déclarations des délégations d'élus et notamment de celles du **Sictam CFE-CGC jointes en annexe.**

- *Les négociations annuelles 2023 et les salaires (le cadrage 2023 est en discussion avec l'Etat et conditionne l'ouverture de négociations y compris sur un accord d'intéressement pluriannuel) ;*
- *L'évolution du régime de prévoyance du CEA en matière d'invalidité rendue nécessaire par les dispositions d'un décret du 22 février 2022 qui dégrade fortement la situation financière de certains salariés en situation d'invalidité (la question va être examinée par DRHRS).*

Par ailleurs, diverses déclarations ont concerné :

- La succession et les missions du Haut-Commissaire (*le processus de nomination est en cours*) ;
- La sobriété énergétique, le bilan des actions du CEA en 2022 et les prévisions et stratégies à court, moyen et long terme (*un point sera fait ultérieurement*).

1. INFORMATIONS GENERALES

- **INFORMATION SUR LES EVOLUTIONS DE L'INSTITUT DE RADIOPROTECTION ET DE SURETE NUCLEAIRE - CONSEQUENCES POUR LE CEA**

Préambule CFE-CGC : ce point d'information a été ajouté à l'ordre du jour à la demande des élus du comité alors que l'ordre du jour initial, pourtant diffusé après l'annonce gouvernementale intervenue à l'issue de la réunion du conseil de politique nucléaire, le 3 février dernier, ne faisait pas référence au projet d'évolution, pourtant majeur, de l'organisation de la sûreté nucléaire.

Pire, le [communiqué interne](#) diffusé par la direction à l'ensemble des salariés, le 7 février, ne faisait lui non plus aucune allusion à ce projet majeur.

Pour mémoire, la lettre de mission adressée le 8 février par la ministre de la transition énergétique aux dirigeants de l'ASN, du CEA et de l'IRSN est reproduite ci-dessous.

Telle que formulée, elle présente comme d'ores et déjà décidée la disparition de l'IRSN dont les missions d'expertise et de recherche seraient réparties entre l'ASN, l'ASND et le CEA.

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Monsieur l'Administrateur général,

Face aux crises climatique et énergétique, le Président de la République a posé les fondements d'une stratégie énergétique reposant sur trois piliers : la diminution de la consommation d'énergie, l'accélération des énergies renouvelables et la relance de la filière nucléaire, dans un contexte où l'énergie nucléaire est la première énergie décarbonée du mix énergétique français et une condition de notre souveraineté énergétique.

Le 3 février 2023, le Conseil de politique nucléaire a passé en revue tous les enjeux de l'amont et de l'aval du nucléaire et pointé l'importance de conforter l'indépendance et les moyens de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN).

Dans ce cadre, il a été décidé que les compétences techniques de l'Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire (IRSN) seront réunies avec celles de l'ASN, en étant vigilant à prendre en compte les synergies, avec le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) et avec le Délégué à la sûreté nucléaire et à la radioprotection pour les activités et installations intéressant la Défense (DSND).

Cette évolution conduira à :

- renforcer l'indépendance du contrôle en matière de sûreté nucléaire, au sein d'un pôle unique et indépendant de sûreté, permettant un haut niveau d'exigences en matière de sûreté ;
- consolider, renforcer les compétences et fluidifier les processus d'examen technique et de prise de décision de l'ASN pour répondre au volume croissant d'activités lié à la relance de la filière nucléaire souhaitée par le Gouvernement ;
- augmenter les synergies en matière de recherche et développement dans le domaine nucléaire contribuant ainsi à la résilience et à l'anticipation des enjeux de long terme de la filière ;
- garantir dans le temps, au sein de la nouvelle organisation, l'excellence des équipes scientifiques et techniques au niveau national et international.

Je souhaite par conséquent que vous proposiez, de concert, au Gouvernement d'ici le 20 février, avec l'appui du SGG et des services de l'État, de premières mesures, dont les modifications des dispositions législatives visant à mettre en œuvre ces évolutions organisationnelles, ainsi qu'une méthode de travail.

Ces orientations devront être mises en œuvre en préservant les conditions de travail et de rémunération des personnels de l'Institut et en maintenant des moyens correspondant à l'exercice de ses missions.

Il conviendra également, avant fin juin 2023, que vous puissiez faire des propositions d'une part en matière de dispositions réglementaires associées aux évolutions précitées, et d'autre part de relations avec les autorités ou départements ministériels qui s'appuient sur l'expertise ou les travaux de recherche de l'IRSN. Il s'agira notamment de clarifier le mode de saisine directe de départements ministériels concernés (environnement et santé en particulier).

Enfin, dans le cadre des discussions préparatoires au projet de loi de finances 2024, qui ont lieu dans les prochaines semaines, je souhaite que vous me fassiez des propositions afin de mettre en cohérence les enjeux budgétaires avec ces évolutions organisationnelles, en lien avec le ministère de la Transition énergétique et le ministère des Comptes publics. Ces propositions, attendues avant la fin juin 2023, incluront les garanties en termes d'emplois et de moyens budgétaires associés au regard des besoins générés par l'ensemble des projets liés au nucléaire, tels que décidés lors du Conseil de politique nucléaire.

Pour répondre à l'ensemble de ces objectifs, je souhaite que vous mettiez en place une équipe projet comprenant l'ASN, l'IRSN, le CEA et l'ASND, qui travaillera en liaison étroite avec mon cabinet et les services du ministère de la Transition énergétique.

Je souhaite que le Directeur Général de l'IRSN convoque une réunion exceptionnelle de son Conseil d'administration dans les prochains jours, afin de présenter formellement ces orientations. Le Conseil d'administration de l'IRSN sera par la suite tenu informé de la mise en œuvre de ces orientations.

Vous voudrez bien me faire part de l'avancée des travaux et d'éventuelles difficultés que vous seriez amenés à connaître afin que les services du ministère de la Transition énergétique puissent vous apporter toute l'aide nécessaire.

En vous remerciant par avance, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Monsieur l'Administrateur général, l'expression de mes salutations distinguées.



Agnès PANNIER-RUNACHER

Au nom de l'ensemble des élus, le secrétaire du Comité donne lecture de la déclaration suivante :

Monsieur l'Administrateur Général

Le Président de la République a annoncé lors du Conseil de Politique Nucléaire du 3 février 2023 auquel vous participez, une refonte en profondeur de l'organisation de la sûreté nucléaire en France. Parmi les décisions envisagées en « petit » comité, la demande de réunir les compétences d'expertise de l'Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire (IRSN) à celles de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN). La première conséquence serait donc la disparition de l'IRSN créée en 2006 avec et pour la loi sur la Transparence et la Sécurité Nucléaire. Il existe d'autres corollaires, le transfert éventuel de la partie recherche de l'IRSN vers le CEA, et le transfert des compétences de la sûreté du secteur défense de l'actuel ASND vers l'ASN.

Depuis plus de 20 ans, l'IRSN apporte son expertise technique aux exploitants nucléaires, dont le CEA, à l'Autorité de Sûreté Nucléaire, ainsi qu'à différentes directions de l'administration française (DGT, DGS).

Le professionnalisme des personnels de l'institut n'est plus à démontrer, pas plus que son rayonnement international. Il n'a pas été mis en doute par l'Etat au préalable de cette décision.

Pourtant la Ministre de la Transition Ecologique vous a missionné, avec le Directeur Général de l'IRSN et le Président de l'ASN, pour étudier sous quinze jours seulement, la refonte complète de l'organisation de la sûreté nucléaire en France. Quinze jours seulement pour décider de l'avenir des 1750 salariés de l'institut, quinze jours pour décider de l'avenir de la sûreté en France. L'urgence imposée, comme les annonces par voie de presse, mettent forcément à mal la gouvernance de toute la filière nucléaire. La réaction extraordinaire du Conseil d'Administration de l'IRSN en est le signal le plus clair : même les représentants de l'Etat s'interrogent si nous en croyons « la Tribune » du 17 février.

Dans sa lettre de mission, la Ministre demandait aux trois personnalités retenues, de rendre hier, le 20 février, leurs conclusions sur des premières mesures et une méthode de travail. Dans le cadre des prérogatives des représentants du personnel quant aux orientations stratégiques du CEA, les élus du Comité National demandent une information circonstanciée.

En quoi ce système est donc si défaillant qu'il soit si urgent de le modifier ? Pourquoi faut-il renforcer son indépendance ? En quoi le volume croissant d'activité lié à la relance de la filière nucléaire souhaitée par le gouvernement nécessite-t-il de briser la structure qui renferme la compétence en matière d'exams techniques ? Après avoir scindé l'IPSN du CEA sur le principe de la séparation des fonctions de contrôleur des prescriptions de celles de l'expertise technique, n'allons-nous pas recréer une structure « juge et partie » ? Comment une réorganisation aussi profonde peut-elle espérer accélérer des procédures apparemment trop lentes ? Dans cette perspective, l'Etat devrait-il au contraire renforcer l'effectif des équipes de l'IRSN ? Pourquoi cette nouvelle organisation garantirait-elle mieux dans le temps l'excellence de ses équipes ?

Autant de questions sans réponse pour l'instant, ce qui ne peut définir une organisation fiable et transparente pour la sûreté nucléaire française.

L'Administrateur Général affirme en introduction « *n'avoir pas grand-chose à dire, le communiqué de la ministre et la lettre de mission du 8 février étant parfaitement clairs* ». Selon lui, le CEA « *n'est présent dans ce groupe de travail qu'à toutes fins utiles et, le cas échéant, en fonction des orientations et décisions qui seront prises le moment venu* ». Il n'est donc pas concerné au premier chef mais seulement, et éventuellement, sur le volet recherche, si le projet qui concerne les deux autorités indépendantes que sont l'ASN et l'IRSN aboutit au terme de la procédure parlementaire et législative nécessaire. Il refuse de commenter sur le fond l'organisation de la sûreté en France. A ce jour, il ne connaît pas les impacts (« *s'il y en a* ») de ce projet (« *qu'il ne connaît pas* »).

Actant de sa « prudence », **les élus du Comité** rappellent à l'Administrateur Général leurs prérogatives en matière d'information générale sur les orientations stratégiques.

Ils observent que la lettre de mission fait de l'Administrateur Général du CEA l'un des trois « acteurs » de la mise en place précipitée d'un « projet » dans lequel figure déjà le terme « décision », et souhaitent savoir si le rapport demandé par la ministre pour le 20 février, dont il est le co-auteur, a effectivement été déposé ... ne souhaitant pas l'apprendre par voie de presse au sortir de cette réunion !

L'Administrateur Général redit que le fond du projet porte sur la mission régaliennne de l'Etat en matière de sûreté nucléaire, et qu'il ne concerne donc pas directement les missions (de recherche) du CEA. Seule la question d'un transfert éventuel de certaines activités de recherche de l'IRSN vers le CEA, qui n'est pas à ce jour arrêté, pourrait, le cas échéant, le concerner. Il se positionne donc « *non pas en demandeur – je ne demande ni ne revendique rien - mais en apporteur potentiel d'une contribution si ASN et IRSN le jugent nécessaire* » et en protecteur de la crédibilité et de la qualité de la recherche du CEA ».

Sur la forme, il rappelle enfin que ce projet « de rapprochement » relève d'une décision gouvernementale et d'un parcours parlementaire et législatif sur lesquels il n'a évidemment pas autorité, et qu'il ne peut ni ne doit anticiper au titre d'une information des instances représentatives du CEA qui serait à ce stade vide de contenu.

Au vu de ces éléments, les élus du comité adoptent la motion suivante :

Motion du Comité National du 21 février 2023 relative à l'évolution de l'IRSN

Madame la Ministre Agnès Pannier Runacher a mandaté l'ASN, l'IRSN et le CEA le 3 février 2023 pour que lui soient proposées d'ici le 20 février 2023 une méthode de travail et une modification du dispositif législatif afin de mettre en œuvre une réforme de la sûreté nucléaire en France. Se défendant de critiquer le travail de très grande qualité de l'IRSN, il s'agirait, pour la Ministre, « d'améliorer la crédibilité de l'ASN et d'asseoir son autorité en renforçant ses compétences en matière d'expertise, et de recherche et développement ».

Ce serait pour le moins paradoxal d'atteindre un tel objectif alors que l'expert technique, l'IRSN, est démantelé et qu'il est question de séparer ses experts de ses chercheurs.

Les élus du Comité National demandent la plus grande transparence sur les raisons qui ont poussé le plus haut sommet de l'Etat à envisager un tel bouleversement dans la gouvernance de la sûreté nucléaire en France, incluant les installations nucléaires de la Défense, sans concertation préalable. De tels bouleversements ne peuvent pas non plus se faire à marche forcée. Il faut prendre le temps de poser un constat et de donner des objectifs clairs, ce qui manque encore.

Si un transfert d'une partie des salariés de l'IRSN au CEA devait être envisagé, les élus devront apprécier cette inflexion avant toute prise de décision par la Direction Générale du CEA.

Les représentants du personnel du CEA revendiquent que l'ensemble des parties prenantes puissent s'exprimer sur les perspectives d'évolution de l'organisation de la sûreté nucléaire et de la radioprotection, en particulier les salariés concernés en premier lieu.

Les représentants du personnel du CEA expriment ici leur confiance dans l'organisation actuelle de la sûreté nucléaire française. Ils expriment aussi leur soutien à tous les salariés de l'IRSN placés dans une incertitude aussi subite qu'injustifiée.

Les élus demandent que cette motion soit transmise au conseil d'administration du CEA pour l'information de nos tutelles.

2. RETOUR DE LA DIRECTION SUR LA MOTION DU COMITE NATIONAL DU 8 DECEMBRE 2022 PORTANT SUR LE SUIVI DE L'EXPERTISE RPS POUR RISQUE GRAVE DILIGENTEE LE 12 JUILLET 2021

Préambule CFE-CGC : lors de leur réunion du 8 décembre 2022, les élus du comité avaient demandé à la direction d'engager un plan d'actions véritablement cohérent au regard des conclusions d'une expertise confiée au consultant Technologia à la suite d'une première délibération intervenue le 12 juillet de l'année précédente.

Diligentée à la suite du constat d'une série inhabituelle de gestes suicidaires survenus au cours des deux années précédentes parmi les salariés du CEA, et sans qu'un rapport avec l'activité professionnelle ne puisse être a priori établi ni exclu, cette expertise mettait finalement en évidence « *des conditions de travail fortement dégradées au CEA qui amènent des dysfonctionnements au niveau opérationnel et à des déstabilisations collectives notoires, mais aussi des atteintes individuelles de la santé (pour plus de 30 % des salariés)* ». L'organisation et la culture managériale figuraient parmi les sources identifiées de ces dysfonctionnements.

Le 8 décembre 2022, les élus du comité avaient sollicité un plan d'actions en cinq axes :

- Premier axe de prévention : une amélioration de l'organisation du travail pour éviter qu'elle ne soit la source de complexification du travail et d'une dégradation des relations entre les salariés (prévention primaire) ;
- Deuxième axe de prévention : faire en sorte que tous s'approprient ces évolutions organisationnelles, sociales et culturelles (prévention secondaire) ;
- Troisième axe de prévention : la mise en place de mesures d'accompagnement des situations difficiles (prévention tertiaire) ;
- La mise en place de commission RPS intégrant les représentants du personnel ;
- La mise en place d'indicateurs de suivi.

L'Administrateur Général exprime l'intention du CEA de poursuivre son action dans le domaine de la prévention des RPS en s'associant avec des partenaires extérieurs et rappelle les nombreux échanges intervenus en comité.

Il considère que les travaux conduits ont mobilisé toutes les directions opérationnelles et fonctionnelles autour d'un travail considérable animé par chaque direction de centre, au plus près du terrain, pour identifier, analyser et prioriser les actions à conduire, dans la durée, autour de 7 items :

- La stratégie et le sens de travail,
- Le modèle managérial,
- La simplification des procédures en articulation avec la performance,
- Le renforcement de l'accompagnement RH,
- La charge de travail et le droit à la déconnexion,
- Le cadre de vie,
- L'amélioration des dispositifs de prévention des RPS.

Au regard de la motion précitée, un suivi et des indicateurs seront mis en œuvre dans les mois à venir au plus près du terrain, notamment au niveau des CSE, l'information-consultation au niveau national ne pouvant porter que sur des dispositions d'ordre général.

La DRHRS précise que :

- les axes de travail précités couvrent la quasi totalité des points relevés dans la motion ;
- le corpus réglementaire et conventionnel qui encadre la QVT et la prévention des RPS au CEA répond à la demande d'évolution de la gouvernance sollicitée dans la motion (commission de suivi de l'accord ... d'ailleurs non réunie en 2022 !) ;
- le volet RPS est porté pour partie par voie d'accord (négociable) et par voie réglementaire (qui définit les prérogatives des élus, représentants du personnel et instances) : une réunion prévue le 4 avril permettra de faire un point général sur la déclinaison par centre de ce plan d'actions.

Les élus du Comité prennent note de ces intentions mais relèvent qu'un certain nombre de situations et de réorganisations récemment vécues, notamment au LIST, illustrent des pratiques contraires : conduite hâtive, sans réelle concertation, sans compréhension par les salariés - et parfois même certains de leurs managers - du sens de la réorganisation, avec une information-consultation tardive du CSE suivie d'une expertise dont la direction n'a pas pris en compte les préconisations. Ils souhaitent donc qu'un véritable bilan des actions conduites leur soit présenté au-delà des déclarations d'intention.

L'Administrateur Général rappelle le long débat consacré au fonctionnement jugé exagérément « *autoritaire, centralisé et vertical* » de la gestion de ce type de risques. Cette réflexion a conduit à positionner la gestion opérationnelle de ces problématiques au niveau de chaque centre et direction ... ce qui a été fait et a conduit à l'identification des axes du plan d'actions précité. Il convient que le comité national a naturellement un « droit de regard » sur l'organisation générale mais que le niveau opérationnel d'organisation pratique, d'information, d'identification, de traitement de ces situations et de bilan est clairement celui des centres et de leurs instances.

Les élus du comité souhaitent que :

- l'articulation de l'information-consultation du comité national, d'une part, et des CSE, d'autre part, soit précisée ;
- un bilan global des actions conduites sur les 7 axes précités et un retour d'expériences soit présenté au comité ;
- les recommandations des instances représentatives du personnel soient, d'une façon générale, mieux entendues et prises en compte ;
- un retour d'expérience du dysfonctionnement dénoncé au LIST soit réalisé.

L'Administrateur Général prend note de ces souhaits en vue d'échanges futurs qui seront organisés par la DRHRS.

Le DRHRS confirme que l'articulation des consultations en central et en local fera l'objet d'une réunion du Bureau du Comité.

3. INFORMATION SUR LA SIGNATURE DE DIVERS ACCORDS COLLECTIFS

- **L'accord du 21 décembre 2022 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels**

D'une durée de trois ans, cet accord a pour objectif de rassembler et de faire évoluer certaines dispositions de deux accords antérieurs : l'accord relatif à la politique d'emploi des CDD au CEA et de l'accord relatif au contrat de génération, qui arrivaient tous deux à échéance le 31 décembre 2022.

Ce nouvel accord est structuré en trois parties : politique d'accueil et d'insertion professionnelle, politique d'emploi des CDD et gestion et accompagnement des secondes parties de carrières et de la fin d'activité.

Au titre de la politique d'accueil et d'insertion professionnelle (emploi et recrutement), cet accord prévoit les mesures suivantes :

- Transformation des objectifs « à atteindre » en objectifs « cibles » prenant en compte l'évolution du contexte du marché de l'emploi ;
- Insertion d'un objectif cible de recrutement des jeunes ayant réalisé un contrat d'apprentissage au CEA de 6 % (à accroître sur la durée de l'accord) ;
- Amélioration et valorisation des parcours d'accueil et d'intégration ;
- Expérimentation d'un binôme intergénérationnel entre des salariés seniors et des nouveaux recrutés ;
- Valorisation des entretiens RH, managériaux d'insertion professionnelle.

Au titre de la politique d'emploi sous CDD, l'accord prévoit :

- La reprise du cadre de la politique de recrutement et d'insertion « responsable » du CEA (plafond de 7 % d'effectif sous CDD hors formation) ;
- L'encadrement du recours au CDD-OD et intégration d'un nouveau cas de recours au profit de l'accompagnement de jeunes entrepreneurs dans le cadre de l'essaimage.

Au titre de la gestion et de l'accompagnement des second partie et fons de carrière, l'accord prévoit :

- La définition du « senior » (salarié âgé de 50 ans et plus) et de l'accompagnement mis en place pour favoriser le maintien dans l'emploi :
 - o Le renforcement de l'information mise à disposition des salariés ;
 - o Entretiens à destination des salariés seniors ;
 - o Suivi des carrières.
- Déploiement de dispositifs d'aménagement de la transition entre l'activité professionnelle et la retraite :
 - o Temps partiel choisi dont une nouvelle possibilité de bénéficier d'un temps scolaire aux salariés CEA grands parents d'un enfant scolarisé ;
 - o Retraite progressive avec abondement ouvert dorénavant aux salariés en 4/5èmes ;
 - o Maintien du dispositif d'aide au rachat de trimestres de retraite.

- **L'avenant n°1 du 21 décembre 2022 révisant la Convention de travail du CEA**

Cet avenant a un double objectif:

- Prolonger jusqu'en avril 2026 la Convention de travail qui arrivait à échéance en avril 2023 ;
- Actualiser certaines dispositions pour assurer une mise en cohérence avec des nouvelles dispositions légales et certaines dispositions conventionnelles.

Ses principales évolutions sont les suivantes :

- Révision des durées des périodes d'essai conventionnelles :
 - o 4 mois pour les salariés relevant de l'annexe 1 de la Convention de travail ;
 - o 2 mois pour les salariés relevant de l'annexe 2 de la Convention de travail.
- Ajout d'un congé de 2 jours à l'annonce de la survenance « d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant » ;
- Insertion des nouvelles dispositions légales relatives au congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Mise en cohérence des règles de maintien de salaire à 100 % pour les congés maternité et paternité applicable par exception à compter du 1er janvier 2023.

- **L'avenant n° 2 du 19 décembre 2022 révisant l'accord du 10 décembre 2021 relatif au régime frais de santé complémentaire à la sécurité sociale**

Il a pour objet de déterminer les cotisations applicables à/c du 1^{er} janvier 2023 afférentes aux contrats C1 et C2 ainsi que la répartition des cotisations entre le CEA et les salariés (dont la quote part individuelle est inchangée à 20,50 €/mois).

- **L'avenant n° 1 du 19 décembre 2022 portant révision du protocole d'accord du 15 avril 1999 sur les activités sociales.**

Il a pour objet de mettre en conformité le nouveau dispositif de financement et de gestion de la couverture complémentaire santé du CEA (accord du 10 décembre 2021) ; le CEA assure depuis le 1er janvier 2022 l'intégralité de la gestion du financement de la couverture complémentaire santé en remplacement du CCAS et de l'ACAS.

4. QUESTIONS DIVERSES

4.1. DECLARATION DE LA DELEGATION CFE-CGC SUR L'EVOLUTION DU REGIME DE PREVOYANCE

Par [décret n° 2022-257 du 23 février 2022](#), relatif au cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus et modifiant diverses dispositions relatives aux pensions d'invalidité, le Gouvernement a procédé à une modification des conditions d'attribution de ces mêmes pensions.

La CPAM applique ces dispositions depuis le 1^{er} avril 2022 avec un nouveau plafond, le plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS). Il en va de même pour les nouvelles règles concernant la reprise d'activité des personnes percevant une pension d'invalidité du régime des travailleurs salariés.

Pour les salariés du CEA ces nouvelles dispositions ont un impact potentiellement très fort, sur les conditions de versement du contrat GID passé par le CEA avec le cabinet de courtage CO courtage nucléaire puis couvert par MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE. Le contrat qui s'adosse sur le montant des pensions CPAM pour le calcul du versement de sa prestation, devrait mécaniquement réajuster les montants versés à la baisse par la CPAM pour les salariés du CEA qui en étaient bénéficiaires.

Tous les salariés du CEA en situation d'invalidité vont donc devoir s'interroger ou s'interrogent déjà sur l'impact de ces nouvelles dispositions sur le niveau de leurs ressources et, en l'absence de réponse du cabinet de courtage comme de MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE, se tournent vers la CFE CGC pour que le « problème » remonte au niveau de la DRHRS du CEA, de la DJC et de notre Direction Générale.

Les services de la DRHRS et des Assurances ont pourtant été informés de cette situation par la CFE CGC, rapidement fin 2022 mais aussi par des alertes émanant de plusieurs salariés concernés.

Comme bon nombre d'organismes de protection sociale, la tentation est forte pour que ceux-ci se réfugient derrière le fait que la CPAM ne verse plus de pension d'invalidité et en profite pour ne plus rien verser également.

Monsieur le Directeur, force est de vous rappeler que la mission première d'une assurance prévoyance est de maintenir un niveau de revenus pour des salariés en situation d'invalidité reconnue par la CPAM, et non de faire du profit sur ces salariés en modulant toujours à la baisse les montants versés ou en figeant les clauses d'indexation.

Aussi, se réfugier derrière les conditions négociées par le Service des Assurances du CEA avec MALAKOFF HUMANIS PREVOYANCE pour répondre aux salariés du CEA concernés qu'en l'absence de rente CPAM alors la GID suspend la rente prévoyance jusqu'alors versée, n'a plus lieu d'être. C'est omettre que la réforme crée une troisième situation « pas de rente CPAM au motif d'un dépassement du « PASS ».

La posture tenue est inhumaine et d'une logique financière à l'opposé de la volonté d'humanité du CEA exprimée dans les vœux de notre administrateur général pour 2023

Monsieur l'Administrateur Général pouvez-vous nous indiquer combien de salariés ont été impactés par ce décret et le mécanisme que nous venons d'évoquer ?

Monsieur l'Administrateur Général en période de reprise de l'inflation et de non revalorisation des salaires au CEA, trouvez-vous normal que les salariés en invalidité se voient privés de leur GID alors même qu'ils s'efforcent de conserver leur dignité et leur emploi. Ceci sans même en avoir été informés !

Certains bénéficiaires de pensions d'invalidité ont fait valoir leur droit et ont finalement obtenu que leur soit versée leur pension d'invalidité au même niveau qu'avant la réforme et ont même obtenu que le contrat de prévoyance souscrit par leur entreprise, en plus, compense la rente CPAM.

La CFE CGC SICTAM ne peut imaginer que l'organisme de prévoyance du CEA ne s'aligne pas sur cette position.

Le SICTAM CFE CGC demande une position de principe immédiate de notre Direction Générale sur le niveau des prestations GID et revendique que le CEA n'attende pas que les bénéficiaires obtiennent gain de cause en faisant valoir leur droit à pension par la voie juridique. Le seul motif valable à l'arrêt du versement de la pension d'invalidité est subordonné à l'atteinte de 100 % de la rémunération antérieure.

4.2. DECLARATION DE LA DELEGATION CFE-CGC SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES 2023 ET LES SALAIRES

En début de réunion, la délégation CFE-CGC a donné lecture de la déclaration suivante.

Monsieur l'Administrateur Général,

Les élus CFE-CGC vous souhaitent une bonne année 2023 pour vous, vos proches et tous les membres de ce Comité National ici présents, année de bien-être, de sérénité et de dialogue social constructif ... recentrant la valeur humaine au cœur de toutes les préoccupations.

Tout d'abord, en nous remémorant les nombreux événements sociaux ayant impacté le CEA en 2022, nous tenons sincèrement à vous remercier pour la mise en place du nouvel accord télétravail qui offre, comme le prône très souvent la CFE-CGC SICTAM, plus de souplesse et de liberté dans les modes de travail.

Nous avons également obtenu non sans mal un début d'indemnité pour les nombreux télétravailleurs du CEA.

Cependant, et sans attendre nous notons que l'indemnité journalière de télétravail est passée de 2.5 € à 2.88 € dans le secteur public au 1^{er} janvier 2023 tenant compte bien entendu de l'inflation de plus de 5,9 % en 2022 (<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15124>).

Nous vous demandons donc de revaloriser sans attendre, comme pour les frais de mission (10 ans d'attente), cette indemnité comme le permet l'URSSAF.

Nous espérons que ce mode de travail pourra se pratiquer davantage à la DAM compte tenu des évolutions du système d'information de celle-ci.

Rentrons dans le vif des sujets de 2023.

Ce 1^{er} février tout d'abord a lancé le bal des augmentations : de 15 % pour électricité après les 4 % de 2022, de la fin des aides de l'Etat sur les carburants et un gasoil à nouveau à 2 euros, de 4,75 % les péages...

L'INSEE constate une augmentation des prix à la consommation de 5,9 % sur l'année 2022, bien supérieure à la prime CEA accordée en 2022. Le CEA ne peut toujours pas compenser l'inflation en augmentant la valeur d'un point bloqué depuis 12 ans et récompenser la montée en compétence de ses salariés. Le CEA civil va-t-il user en 2023 des mêmes arguties qu'à la DAM ? un PIN'S ?

Nous avons tous pu constater des négociations NAO 2023 déjà signée pour plus de 6 % dans bon nombre d'entreprises. Allez-vous encore nous répondre que le sujet est un sujet de nos tutelles par ailleurs très occupées en ce moment à réformer tant nos retraites que la gouvernance de la sécurité et la sûreté nucléaire de la France en toute urgence.

Il existe cependant des points de négociations qui ne dépendent en rien des tutelles.

Point 1 : Mobilité des salariés

Ce sujet est urgent. La réalité est que plus des 2/3 des salariés CEA utilisent leur véhicule personnel pour venir travailler.

Oui 2/3 des salariés aujourd'hui au CEA ne bénéficient de rien ou pas grand-chose car les bus du CEA et les transports en communs ne sont pas appropriés à leurs conditions de vie et de travail. Qui s'en préoccupe ?

Pour autant les salariés ont des droits: les indemnités transport, le forfait mobilité, tous autorisés par l'Urssaf. Le gouvernement a pris ces difficultés en compte Aux entreprises de les mettre en œuvre.

L'iniquité dans l'aide aux transports des salariés du CEA est durement factuelle : certains ont droit à une participation financière via une carte transport en commun. Certains peuvent prendre un bus CEA mais la plupart ne bénéficient de rien.

Nous nous interrogeons : le CEA en 2021 a octroyé une dotation transport visible dans le BSI de tout salarié CEA de quelques 15 594 657 €, ce qui représente environ 800 € par an par salarié, soit 2 400 € pour le tiers qui en bénéficie mais rien pour les 2 autres tiers.

Pour remédier à cette iniquité due en grande partie à l'organisation du travail, la CFE-CGC SICTAM vous demande d'ouvrir une négociation immédiate sur les plans de déplacement entreprise ou plan de mobilité, comme cela a déjà été lancé sur différents établissements CEA et annoncé « en réflexion » au COMINAT fin 2022 afin que l'ensemble des salariés disposent de l'ensemble des dispositifs mis en place par le gouvernement (forfait mobilité, indemnités de transports)

Point 2 : Amélioration immédiate du pouvoir d'achat

Enfin vous l'avez vu, la CFE-CGC a lancé un sondage national au CEA sur la possibilité, la liberté pour les salariés de pouvoir potentiellement se faire racheter leur JRTT non utilisés par le CEA (sondage ici : [Sondage rachat de JRTT par le CEA – Electron libre CEA \(electron-libre-cea.fr\)](https://electron-libre-cea.fr))

Bon nombre d'entreprises partenaires (ex Orano, Assystem) travaillant pour le CEA utilisent déjà ce dispositif temporaire autorisé par le gouvernement depuis 6 mois afin d'apporter provisoirement un souffle d'air de pouvoir d'achat à tous les salariés en toute liberté.

Cette ouverture n'est pas un début à l'arrêt des 35 heures mais une possibilité, une liberté pour les salariés de vendre quelques jours de RTT au CEA abondés de 25 % minimum (et là le CEA peut faire mieux nous en sommes sûrs !) afin de leur permettre de passer le cap de cette crise économique.

Monsieur le l'Administrateur Général nous portons cette volonté de nombreux salariés (plus de 3000 réponses positives à ce sondage), cadres et non cadres, de pouvoir se faire racheter certains jours de RTT afin de leur redonner du souffle en termes de pouvoir d'achat.

Cette décision est à votre main. Le budget est disponible car comptablement que les jours soient positionnés sur un CET ou rachetés, il y a engagement de l'Etat à honorer ses engagements.

Point 3 : Salaires 2023

La CFE-CGC SICTAM souhaite que cette NAO 2023 permette enfin la revalorisation de la valeur du point comme cela a été fait dans bon nombre d'établissements publics en 2022, y compris pour les fonctionnaires de l'État, mais pas au CEA, à notre grand regret étant les seuls à porter cette revendication.

Depuis fin 2022, nous constatons que bon nombre des organisations syndicales représentatives du CEA commencent à rejoindre l'idée d'une revalorisation de la valeur du point La CFE-CGC SICTAM vous demande aujourd'hui de démarrer au plus tôt une négociation NAO 2023, comme cela a déjà été fait dans de nombreuses entreprises françaises du secteur public, y compris des EPIC.

Merci Monsieur l'Administrateur Général de votre écoute, de votre soutien et de vos actions rapides.

4.3. La situation des salariés recrutés par les CSE d'établissement

Un élu souligne que certains CSE ont récemment embauché, ou sont en voie de recruter, un salarié dont le « statut social » est défini au coup par coup, CSE par CSE.

Il demande qu'une réflexion soit engagée sur l'homogénéisation des modalités d'embauche, rémunération, gestion et de « statut social » de ces salariés pour éviter des disparités de situation qui seraient injustifiées.

Le DRHRS confirme que ce sujet est à l'étude.

* * *

La prochaine réunion ordinaire du Comité national est fixée au jeudi 30 mars 2023.