

## COMITE NATIONAL DU CEA du 30 mars 2023

### COMPTE-RENDU COMMENTE DE LA DELEGATION CFE-CGC

**Délégation CFE-CGC :**

Jean-Michel Boulidoires ©  
Gilles Fournier  
Nathalie Gaillard-Bienfait  
Patrick Le Gallo  
Michel Santini

Le Comité national s'est réuni le 30 mars sous la présidence de l'Administrateur Général.

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

1. Informations générales
2. Information-consultation sur le projet de nouvelle organisation de la Direction des systèmes d'information (DSI)
  - Rapport préalable de la CCSSCT réunie le 21 mars
  - Rapport de l'expertise menée par le cabinet Syndex
3. Rapport de la CCSSCT réunie le 2 mars 2023
4. Information-Consultation sur le plan d'actions national de la Direction du CEA en matière de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT)
5. Information sur l'intéressement des salariés du CEA pour 2022
6. Information sur le projet NUWARD (finalement reportée)
7. Points de fonctionnement du Comité national
  - Présentation du projet de budget 2023 du Comité national
  - Délibération relative à appel à contribution des CSE pour 2023
8. Questions diverses

**L'Administrateur Général** précise en introduction que, compte tenu de l'ordre du jour, il prendra note mais ne répondra que très brièvement à d'éventuelles déclarations préalables.

**Le Secrétaire du Comité** regrette pour sa part que l'Administrateur Général ait refusé la présence, à la présente réunion, du consultant du comité en charge de l'expertise sur les risques psychosociaux, qui avait été demandée par les élus au titre du point 4 de l'ordre du jour.

Il souligne et remercie néanmoins la direction de la décision prise tout récemment en matière d'ajustement du dispositif de garantie-invalidité-décès (GID) pour neutraliser les effets d'un décret qui étaient préjudiciables à la situation des salariés en situation d'invalidité partielle.

Comme de coutume, l'examen de ces sujets a été précédé de nombreuses déclarations et échanges avec les délégations d'élus, et notamment de la délégation du **Sictam CFE-CGC** ci-dessous :

- Des pistes pour contribuer à l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés du CEA
- Stratégie du CEA en matière de *small modular reactor* (SMR).

Une déclaration demandant l'ouverture d'une négociation sur l'intéressement 2023 est insérée au point 5 de ce compte rendu.

Trois déclarations complémentaires de la délégation CFE-CGC figurent en fin de compte rendu, à la rubrique « questions diverses » :

- Opportunité et coût de la nouvelle charte graphique CEA
- Les difficultés liées au changement récent d'opérateur mobile
- L'accès aux statistiques relatives à la gestion des activités sociales

### **DECLARATION DE LA DELEGATION CFE-CGC**

#### ***Des pistes pour contribuer à l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés du CEA***

*Monsieur l'Administrateur Général,*

*La délégation du Sictam CFE-CGC se félicite d'avoir appris, quoique par voie de presse, l'engagement prochain de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023 dont les réunions ne figurent toutefois pas encore au calendrier social dont nous venons de recevoir ... la 5<sup>ème</sup> version.*

*En parallèle, le Sictam CFE-CGC prône, de longue date, la recherche et la mise en œuvre de tous les dispositifs susceptibles d'améliorer, ou de contribuer à l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés du CEA, et échappant à la contrainte du taux d'augmentation autorisé chaque année par nos tutelles de la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP).*

*Indépendamment des éléments relevant strictement de la politique salariale, de nombreuses entreprises ont su améliorer leur attractivité en offrant à leurs salariés des avantages « indirects » ou « en nature » qui, non seulement, ne pèsent pas sur la masse salariale, mais peuvent même ne lui imposer aucun coût supplémentaire.*

*A titre d'exemple, on pourrait citer la politique de gestion des activités sociales mise en œuvre par le CSE de l'entreprise (ou l'ACAS au CEA) qui, lorsqu'elle est conçue sur des principes de cohérence avec les attentes des salariés de l'entreprise, de dynamisme, de simplicité, d'équité et de transparence, constitue un élément d'attractivité dont use parfois elle-même la direction desdites entreprises.*

*Dans un autre domaine, certaines entreprises concèdent des avantages tarifaires à leurs salariés lorsqu'ils acquièrent, à titre personnel, des biens et services commercialisés par l'entreprise elle-même : automobile, énergie, transport ferroviaire, transport aérien, etc.*

*Certes, le CEA n'est pas une entreprise du secteur marchand et ne saurait envisager d'améliorer par de tels avantages tarifaires ou en nature, le pouvoir d'achat de ses quelques 20 000 salariés.*

*Néanmoins, **la force d'achat du CEA est considérable** (2,964 milliards d'€ en 2022).<sup>1</sup>*

*La politique de marchés nationaux mise en œuvre dans de nombreux domaines représente une dépense annuelle de l'ordre de 245 M€<sup>1</sup> et concerne de grands opérateurs et de nombreuses catégories de biens et services auxquels les salariés sont susceptibles de recourir à titre personnel : Abonnements et ouvrages, assurances, bureautique, documentation, énergie, fournitures et mobilier de bureau, hôtellerie, informatique (logiciels et services), location de véhicules, services bancaires, télécommunications (équipements et réseaux), transports, etc.*

---

<sup>1</sup> Source [Intranet DAPS](#)

*A ces accords nationaux, s'ajoutent vraisemblablement autant d'accords locaux.*

*La délégation CFE-CGC s'étonne, à sa connaissance, qu'à une exception près (celle de la location de voiture de courte durée), aucun de ces marchés nationaux ne semble comporter ce que nous pourrions appeler une « **clause tarifaire préférentielle** », prévoyant un avantage tarifaire pour les salariés du CEA ayant recouru, à titre personnel, aux biens ou services de ces grands opérateurs.*

*Au regard du poids économique que représente chacun de ces marchés nationaux, il nous semble qu'à peu de frais la direction pourrait ainsi contribuer à améliorer le pouvoir d'achat des salariés.*

*En conséquence, nous vous demandons, Monsieur l'Administrateur Général, et Monsieur le Directeur des Achats et des Partenariats Stratégiques, indépendamment de la négociation annuelle sur les salaires, de bien vouloir présenter au Comité :*

- *Dès notre prochaine réunion, une cartographie générale des achats du CEA, via notamment les marchés nationaux et locaux, précisant les dépenses annuelles du CEA par catégorie de prestations et grands opérateurs,*
- *et le recensement des avantages tarifaires d'ores et déjà offerts aux salariés du CEA par le biais des marchés nationaux et locaux, et dont ne font malheureusement état ni le site intranet de la DAPS ni celui des centres.*
- *Puis, dans un second temps, un projet de politique d'insertion systématique, dans tous les appels d'offres et marchés nationaux et locaux du CEA, d'une telle clause d'avantage tarifaire au bénéfice des salariés.*

*Nous vous en remercions.*

#### **DECLARATION DE LA DELEGATION CFE-CGC**

##### **Stratégie du CEA en matière de Small Modular Réactor**

*Dès 2019, la délégation du Sictam CFE-CGC s'était étonnée du peu de place réservée aux petits réacteurs modulaires (small modular reactors – SMR) dans la stratégie du CEA.*

*A l'époque, notre étonnement avait trouvé peu d'écho tant dans auprès de direction générale du CEA que des autres partenaires sociaux.*

*La pertinence de nos analyses exprimées dès avant la guerre en Ukraine et les premières conséquences de l'augmentation du coût de l'énergie sur l'inflation, tant préjudiciables à notre économie, aurait permis à la France et aux français d'être mieux lotis en 2023 si elle avait été partagée par nos tutelles dès cette époque.*

*La CFE-CGC regrette que de tragiques événements lui aient, une fois encore, donné raison 3 ans avant d'autres.*

*La CFE-CGC a toujours défendu la technologie du SMR pour sa modularité et son adaptabilité. Nous sommes évidemment ravis de voir la Direction des énergies du CEA mettre en avant ce besoin de flexibilité du nucléaire et de modularité de puissance.*

*Nous aurons besoin d'EPR, mais aussi d'une source d'énergie abordable, « flexible » comme l'a dit Philippe STORH dans son intervention publiée, le 12 Juillet 2022, dans la revue de la Société française de l'énergie nucléaire (SFEN).*

*Nous le citons :*

*« Le nucléaire peut et doit jouer un rôle dans l'agenda de décarbonation de nos systèmes énergétiques. (...). Le nucléaire peut aussi s'intégrer à l'échelle locale, grâce aux SMR, pour assurer l'alimentation en électricité et en chaleur d'un réseau urbain ou d'une zone industrielle. Cette production locale doit aussi permettre d'éviter le renforcement des réseaux au travers des territoires, qui pourrait être nécessaire pour transporter l'énergie produite par des énergies renouvelables des lieux de production vers ceux de consommation.*

*Les SMR pourraient également être en première ligne dans la production massive d'hydrogène bas carbone pour des besoins locaux industriels ou la mobilité urbaine (flotte de bus à l'hydrogène par exemple). .... »*

*La CFE-CGC se félicite donc que, sur ce point, et à l'opposé de son attitude sur le projet de réforme des retraites !), le gouvernement ait enfin compris la nécessité de placer le CEA au centre d'une énergie nucléaire décarbonée, s'appuyant à la fois sur :*

- *des réacteurs nucléaires classiques dit EPR2,*
- *des SMR plus souples et intrinsèquement plus sûrs.*

D'autres déclarations émanant d'autres délégations du personnel concernent :

- la réponse argumentée du Conseil d'administration en date du 15 février 2023, à l'avis motivé émis par le Comité national, le 8 décembre 2022, sur les orientations stratégiques du CEA ;
- L'évolution du métier et la nécessaire amélioration du déroulement de carrière des personnels infirmiers des services de santé au travail ;
- les conséquences que le CEA va devoir tirer de la décision de la Cour de cassation, désormais définitive, intervenue au terme du long contentieux concernant la définition du temps de travail effectif des agents de sécurité du CEA, qui confirme que les 4 h 30 dite « de pause et de repos » insérées dans chaque poste 24 x 48 constituent bien du temps de travail effectif, doivent être rémunérées comme telles et considérées structurellement comme heures supplémentaires ;
- la situation des formations locales de sécurité en matière d'effectif et de conditions de travail ;
- l'objet et l'articulation des informations et consultations du comité national et des CSE d'établissement en matière d'orientations stratégiques ;
- la situation comparative du CEA et de certains de ses partenaires de recherche en matière salariale et de déroulement de carrière ;
- la déloyauté (au sens juridique du terme) de la négociation annuelle sur les salaires, prédéterminée par les décisions budgétaires des tutelles.

**L'Administrateur Général :**

- souligne, d'une façon générale, que la demande incessante, par les membres du comité, de fourniture d'informations et de documents supplémentaires au-delà des obligations légales et conventionnelles lui incombant, trouve sa limite, surcharge de travail les équipes ainsi que les ordres du jour sans que la pertinence en soit démontrée ;
- considère que l'accord d'intéressement 2022 ne doit pas être sous-estimé, même s'il est inférieur à ce qui serait légalement possible, et qu'une négociation sera engagée pour 2023 ;
- rappelle que les moyens dont disposent le CEA dépendent de ceux alloués par l'Etat ;
- souhaite que les appels d'offres relatifs aux marchés nationaux fassent l'objet d'un retour d'expérience mais ne prend aucun engagement sur la demande exprimée par la CFE-CGC ;
- ne comprend pas la pertinence de la question sur l'évolution de la charte graphique ;
- considère que les questions relatives aux activités sociales sont de la compétence du CCAS, de son président et de ses élus ;
- prend acte de la position exprimée sur la réponse du conseil d'administration à la motion des élus du comité en matière d'orientations stratégiques tout en rappelant que ledit conseil est souverain ;
- dissipe les craintes exprimées sur le devenir du projet de RJH dans le contexte national de reprise du nucléaire ;
- renvoie à l'instruction de DRHRS, du Conseiller médical et des services de santé au travail, la situation des personnels infirmiers ;
- acte du caractère définitif de la décision de la cour de cassation en matière de temps de travail effectif des personnels FLS, qui sera naturellement respectée et appliquée par le CEA et va nécessiter une réflexion approfondie sur la solidité du régime de travail des 24 x 48 et les alternatives possibles ;

- conteste tout caractère « déloyal » de la négociation annuelle sur les salaires, dans le cadre budgétaire défini par les tutelles, et rappelle que l'accord finalement conclu pour 2022 révèle justement le caractère effectif d'une telle négociation ;
- engagera la négociation annuelle 2023 sur les salaires dès qu'il disposera du cadrage nécessaire fixé par l'Etat, mais ne considère pas qu'il faille distinguer ce qui relève ou non des contraintes de la RMPP ;
- rappelle enfin, sur les SMR, qu'il a été l'un des premiers, dès les auditions parlementaires préalables à sa nomination, à en défendre le développement.

## 1. INFORMATIONS GENERALES

### 1.1. L'évolution de l'organisation du LIST et la création du Département d'instrumentation numérique (DIN)

Cette question était restée en suspens lors d'une précédente réunion où cette réorganisation avait été présentée par certains élus comme une forme de « contre-exemple » de conduite du changement.

Le directeur adjoint de la recherche technologique présente un bilan de ce projet qui, selon lui, s'est déroulé dans des conditions satisfaisantes et sereines (32 réunions et séminaires du personnel sur une période de six mois pour co-construire ce projet qui a évolué au fil des mois, avant une longue consultation du CSE malgré un avis négatif).

Il souligne d'ailleurs que l'inspecteur du travail de Grenoble, présent à l'un des réunions de la CSSCT, a confirmé la régularité de la façon dont a été conduit ce projet et sa présentation aux instances représentatives du personnel.

Deux mois après sa mise en place, aucune difficulté majeure n'est apparue. Un REX est prévu à six mois et un an. La Direction du LIST entend donc poursuivre son action d'appropriation des enjeux stratégiques attachés à cette réorganisation auprès de l'ensemble des personnels.

### 1.2. Les élections au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER)

Le DRHRS rappelle que, du 12 au 15 juin prochain, se dérouleront les élections des représentants du personnel aux différents collèges du CNESER, et notamment au sein du collège des personnels des établissements publics et commerciaux (EPIC) de recherche. Ces élections sont organisées directement par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le personnel en sera régulièrement informé par voie de communiqué interne.

Pour mémoire, le CNESER a une mission consultative et donne notamment son avis sur :

- les stratégies nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche et les rapports biennaux au Parlement
- les bilans établis par l'État, à destination des institutions européennes, sur la mise en œuvre des stratégies européennes d'enseignement supérieur et de recherche
- la répartition des emplois et des moyens entre les différents établissements
- les projets de réformes concernant l'organisation de la recherche
- les projets de réformes relatives à l'emploi scientifique
- le cadre national des formations, la liste des diplômes nationaux ainsi que les modalités et demandes d'accréditation
- la carte des formations supérieures et de la recherche
- la création, la suppression ou le regroupement d'établissements ou de composantes
- la liste des formations

Il est présidé par le ministre chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et comprend 100 membres répartis de la manière suivante :

- 60 représentants des responsables, des personnels et des étudiants des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des établissements publics de recherche
  - 4 responsables des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
    - 3 représentants pour la conférence des présidents d'universités (CPU)
    - 1 représentant pour la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI)
  - 2 représentants des responsables des établissements publics de recherche
    - 1 dirigeant d'établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST)
    - 1 dirigeant d'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)
  - 37 représentants des personnels et des étudiants des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel :
    - 10 représentants des professeurs et personnels de niveau équivalent
    - 10 représentants des autres enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs
    - 1 représentant des personnels scientifiques des bibliothèques
    - 5 représentants des personnels administratifs, ouvriers et de service
    - 11 représentants des étudiants
  - 10 représentants des personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique
    - 6 représentants des chercheurs
    - 4 représentants des personnels ingénieurs, techniciens et des autres personnels
  - **7 représentants des personnels des établissements publics à caractère industriel et commercial** (dont les salariés du CEA sont invités à participer à la désignation)
  
- 40 personnalités représentant les grands intérêts nationaux, notamment éducatifs, culturels, scientifiques, économiques et sociaux, nommées par arrêté conjoint des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment :
  - 16 à 20 représentants des employeurs et des salariés (désignés par leurs organisations respectives, parmi les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel et avec un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés)
  - 3 personnalités choisies respectivement parmi les membres de l'Assemblée nationale, du Sénat et du Conseil économique, social et environnemental, à raison d'une pour chacune de ces assemblées
  - 2 représentants désignés par les associations de collectivités territoriales
  - 1 représentant les régions
  - 1 représentant les villes comportant des implantations de formations supérieures et d'activités de recherche.
  - 2 représentants des fédérations de parents d'élèves représentées au Conseil supérieur de l'éducation
  - 2 personnalités nommées sur proposition des organisations étudiantes représentatives
  - 5 autres représentants participent à titre consultatif

### 1.3. Le projet d'évolution de l'organisation de la sûreté nucléaire en France

En réponse à certains propos relevés dans la presse, l'Administrateur Général souligne en une phrase que « *le CEA n'est pas au cœur de ce projet* » copiloté par l'ASN et l'IRSN et qui suit son cours parlementaire.

## 2. INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE NOUVELLE ORGANISATION DE LA DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION

Lors d'une précédente séance, la direction avait présenté au comité un projet de regroupement de la Direction des systèmes d'information (DSI), du Département des Services Communs en Informatique (DSCI) et de rattachement hiérarchique du Service des technologies de l'information et de la communication (STIC) de Paris-Saclay à la future Direction des systèmes d'information.

Au vu des enjeux du projet, stratégiques, techniques et humains, les élus du comité avaient jugé nécessaire, avant toute consultation formelle, que le projet soit soumis pour examen à sa commission centrale santé, sécurité et conditions de travail (CCSSCT), ainsi qu'à l'avis d'un expert extérieur.

Les conclusions des travaux conduits par ces derniers lui sont donc présentés aujourd'hui.

- **Rapport préalable de la CCSSCT**

Au vu des conclusions de l'expert qui lui avaient été préalablement présentées lors de sa réunion du 21 mars, les membres de la Commission centrale, santé, sécurité et conditions de travail ont émis les recommandations suivantes, présentées par son rapporteur :

- I. **RI** : Par anticipation, prendre en compte les prises de risques présentées dans le rapport « Syndex ». Se faire aider par un consultant extérieur si nécessaire.
- II. **RII** : Etre à l'écoute des salariés et se positionner en mode prévention primaire des RPS et non pas attendre la dégradation de la santé des salariés.

- **Rapport de l'expertise menée par le cabinet Syndex**

Au terme d'un rapport d'une centaine de pages résultant, notamment, de nombreux entretiens conduits avec les acteurs de la filière informatique et du projet, les conclusions de l'expert s'organisent, pour l'essentiel, autour des deux trois suivants :

- **Les impacts potentiels du projet sur les conditions de travail des salariés concernés**

- # Les salariés de la DSI et du DSCI seront mixés (hors STIC et Service Archives) avec une refonte de la chefferie de service et la suppression de l'échelon « chefs de section ». Ils devront apprendre à se connaître et à travailler ensemble dans un cadre commun qui sera revu (équipes réduites animées par un référent).
- # Le pilotage des activités de support et de services de proximité gérés par le DSCI qui sera transféré à la DSI en termes de responsabilité.
- # La fin de la segmentation stricte entre le Build et le Run modifiera significativement les pratiques de travail :
  - Les personnes de la DSI (architectes) devront monter en compétence et en charge pour assurer le pilotage de l'infogérant dans la mise en exploitation. Elles seront aussi mises à contribution pour piloter l'infogérant à l'occasion de tâches de Run.
  - Les personnes du DSCI (SE et SA actuels) pourront monter en compétence sur le pilotage de projets incluant la phase de Build.

- # L'exposition des salariés de la DSI aux contraintes du RUN et du travail avec l'infogérant constituera un cadre de travail plus contraignant et réduira leur autonomie de fonctionnement : perdre en autonomie en étant davantage en lien et en dépendance de l'infogérant, est un point critique en termes de santé au travail.
  
- # La formalisation de la structure projet au sein de la DSI et du DSCI est mal connue des salariés. Beaucoup de personnes se disent chef de projet alors qu'elles pilotent un lot ou un chantier par exemple. Le regroupement DSI/DSCI fait évoluer les choses de ce côté en créant des chefs de projet MOE transverses, des chefs de projet transverse, ainsi que la fonction de Project Manager Officer.
  
- # **Un risque d'intensification du travail**
  - Pour les personnes jusqu'à présent épargnées par le pilotage de l'infogérant et qui dans le futur devront le prendre en charge
  - Pour les personnes qui seront situées sur des rôles dédiés à certaines tâches et au service de la future DSI. C'est le cas par exemple des personnes de la future cellule CUBE.
  - Les chefs de service et leur adjoint qui récupéreront une charge de management plus élargie que par le passé (impact de la perte de chef de section)
  
- # **Un risque de perte d'autonomie**
  - Pour toutes les personnes prenant en charge le pilotage de l'infogérant et qui en sont éloignées aujourd'hui, car leur travail sera moins prévisible et fait d'interruptions de tâches
  
- # **Un risque de tensions relationnelles pour certaines populations**
  - Les architectes techniques de la DSI qui devront assumer un rôle qu'ils ne souhaitent pas. Cela les mettrait possiblement en situation d'assumer des choses auxquelles ils n'adhèrent pas => conflit de valeur ?
  - Les futurs référents d'équipe qui devront assumer un rôle d'animateur d'équipe sans autorité hiérarchique, situation qui pourrait les mettre en porte à faux vis-à-vis de leurs collègues
  
- # **Un risque associé à la mobilisation plus forte des émotions au travail**
  - Les futurs référents d'équipe (teamleader) sans autorité hiérarchique
  - Les personnes mobilisées dans des équipes de type Agile où les attentes en matière de transparence seront plus forte
  
- # **Un risque associé au la non-reconnaissance de certains salariés**
  - Le personnel du STIC P-SAC n'a pas été intégré dans les évolutions d'organisations de la DSI et du DSCI puisque aucun poste ne leur a été proposé alors que certains auraient pu être intéressés et volontaires pour changer d'emploi ou prendre des responsabilités.
  - Les personnes en situation de déclassement : architectes technique et chefs de section ?



- **Les principales pistes de travail pour améliorer les conditions de travail des personnels**

- # Instruire le sujet du bon niveau d'effectif pour faire le travail correctement et dans de bonnes conditions
  - 1/4 de l'effectif de la DSI et du DSCI a plus de 57,5 ans
  - Nécessité d'alléger les contraintes de gestion du Run et de l'infogérant
  - Recruter là où il y a des postes vacants
  - Maintenir des compétences au CEA pour assurer une bonne maîtrise en interne des infrastructures, du réseau, des applications et de la sécurité
  
- # Certaines personnes souffrent d'une forte intensité du travail. Nous pensons plus particulièrement aux chargés d'affaires du STIC de PSAC à des chefs de section du DSCI, et plus généralement aux les personnes en dépendance forte de l'infogérant. Une attention particulière devrait leur être portée pour abaisser leur niveau de charge.
  
- # Établir des descriptifs de fonction pour tout nouveau rôle : responsable produit, responsable plateforme, référents d'équipe, etc.
  
- # Clarifier les rôles en chefferie de projet pour favoriser une meilleure structuration de qui fait quoi. En effet, il nous semble qu'il y a une confusion au sein de la DSI et du DSCI sur qui est chef de projet, et sa capacité à agir en tant que tel. Cela pourrait passer par la formalisation des rôles (Project manager officer, chef de projet transverse, chef de projet, chef de lot / chantier) et la révision du référentiel de projets.
  
- # Prendre en considération des situations à priori tendues, que nous avons pointées dans le rapport, en matière de conditions de travail du fait de la réorganisation : les architectes techniques de la DSI, toute les personnes insatisfaites de leur repositionnement interne, la cellule CUBE dont la mobilisation pourrait être conséquente, les référents d'équipes qui auront un rôle de « leader » sans autorité hiérarchique.

- **Les principales pistes de travail sur l'ensemble de la filière informatique**

- # La filière SI a un rôle clé à prendre pour accompagner la stratégie du CEA
  - La valorisation des données générées par l'organisme comme un véritable actif stratégique reste à concrétiser (impliquant un recensement, et donc un référentiel commun) ;
  - En étant davantage en soutien des directions opérationnelles pour qui les outils informatiques sont un levier de productivité (automatisation des processus mentionnée dans le SDSI)
  - En favorisant le partage de données sur le démantèlement pour améliorer l'efficacité de chantiers redoutablement complexes (gestion du retour d'expérience, mutualisation de données, partage d'outils pour éviter de « réinventer la roue » pour chaque UAD, etc.)
  - Etc.
  
- # La structuration de la filière SI nous semble nécessaire dans ce contexte, notamment pour que les sujets d'informatiques industrielles et scientifiques soient aussi travaillés en transversalité et en globalité. La DSI peut avoir un rôle important à jouer ici.
  - Mettre à plat les ressources humaines : effectif, emploi occupé, compétences, spécialités
  - Envisager que la DSI soit au COMEX à condition qu'elle ait aussi un rôle sur le pilotage de la filière informatique dans sa globalité (industrie & scientifique inclus donc).
  - Sur les STICs, il serait nécessaire d'homogénéiser ce qui peut l'être, sur la base du diagnostic effectué fin 2022, tout en tenant compte des besoins locaux qui peuvent être particuliers. La rationalisation des contrats d'infogérance est une option à prendre en considération sans pour autant tendre vers un contrat unique qui le rendrait trop rigide pour bien prendre en compte les différents besoins locaux.

**AU TERME DES DEBATS, LES ELU(E)S DU COMITE NATIONAL ONT FINALEMENT ADOPTE A L'UNANIMITE L'AVIS SUIVANT :**

*Le Comité National est consulté aujourd'hui sur le projet de réorganisation de la Direction des Systèmes d'Information par rattachement du Département des Services Communs en Informatique (DSCI) ce qui inclut le Service des Technologies de l'Information et de la Communication (STIC) de Paris-Saclay.*

*Pour les élus du Comité National, ce projet s'inscrit dans le droit fil de celui relatif à l'organisation des systèmes d'information de la DAM. Il a donné lieu à la création de la Direction des Systèmes d'Information de la DAM (DSID), qui a fait l'objet d'un avis motivé de notre comité le 12 Juillet 2021. Nous en reprendrons les principales recommandations d'adaptation à la surcharge temporaire et au suivi renforcé d'activités.*

*Considérant le mandatement de l'expert désigné par le Comité National lors de sa séance du 8 décembre 2022, il avait pour objet :*

- *d'éclairer le Comité National sur la nouvelle organisation : finalités recherchées, modalités de mise en œuvre, impact sur l'emploi,*
- *de faire le point sur les enjeux en matière d'organisation, d'infrastructure, de process et d'applicatifs pris en charge par la DSI,*
- *d'identifier les effets possibles de la nouvelle organisation sur les conditions de travail du personnel : évolution du travail et des modalités de coordination au sein de la nouvelle DSI, changement d'activité, évolution des métiers, évolution des compétences,*
- *d'apprécier la politique de prévention des risques professionnels mise en œuvre à l'occasion de ce projet,*
- *d'aider le Comité à formuler des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.*

*Les élus du Comité National reprennent à leur compte les recommandations émises par l'expert et présentées en séance.*

*Par le présent avis, ils insistent sur certains points et ajoutent quelques recommandations complémentaires*

*Les élus rappellent en premier lieu que l'informatique et les systèmes d'information sont des outils à la fois structurants et participant fortement aux conditions de travail de l'ensemble des salariés. C'est vrai tant dans leur conception que leur utilisation au quotidien, tant pour des besoins scientifiques que de gestion.*

*La direction générale recourt d'ailleurs de plus en plus souvent à des solutions numériques.*

*Les élus du Comité National ont compris que le projet est fondé sur la volonté de création d'une unité maîtrisant la conception, le développement, le déploiement de ces outils et, pour ce qui concerne le STIC, le support aux applications nationales du CEA, rapprochant ainsi fortement le « Built » et le « Run ». Au lieu de travailler sur les mêmes objets à des phases différentes, les salariés les traiteront de bout en bout. C'est une évolution notable des métiers qu'il faudra accompagner.*

- **Les relations du STIC de Paris Saclay... avec tous les autres acteurs de la filière informatique**

*Le rattachement du STIC de Paris Saclay à la DSI crée, de fait, une dissymétrie de ses missions par rapport à celles des STIC des autres centres. Ce rattachement interroge car les salariés du STIC de Paris-Saclay ont – semble-t-il – été moins associés à la conduite du changement que ceux de la DSI et de la DSCI.*

*Les élus du CSE de Paris-Saclay, notamment, s'inquiètent d'une mutualisation de personnel qui pourrait se faire au détriment du « service client ». Une inquiétude du même ordre remonte des autres centres ou de la DSID vis-à-vis de la disponibilité des services de la DSI potentiellement perturbés par une réorganisation en cours ou des activités de « Run ». Les relations futures entre tous les acteurs de la filière informatique doivent être clarifiées.*

*Les élus du CSE de Paris Saclay dénoncent l'insuffisance de personnel déjà en place. Les élus du Comité National rappellent également que la population de salariés concernés ressortait déjà celle identifiée lors de l'enquête stress de Technologia. Cette réorganisation va donc demander des efforts supplémentaires à des équipes sous grées et en tension. Cette réorganisation va également augmenter plusieurs facteurs objectifs de développement de stress au travail, comme l'alerte notre expert.*

Comme lors de la réorganisation de la filière informatique de la DAM, les élus du Comité National demandent un sureffectif momentané pour passer cette phase de suractivité.

- **Pyramide des âges et sous-traitance**

Nous rappelons que 25 % de la population de ces unités ayant plus de 57 ans, de très nombreuses embauches seront rapidement indispensables. Les élus du Comité National insistent car sur ces métiers de service, les recrutements devraient être anticipés plutôt que compensateurs comme nous le voyons généralement.

Pour leur part, les débats en CCSSCT ont porté sur le niveau de sous-traitance atteint dans le domaine informatique. Les élus du Comité National demandent à la Direction de veiller à l'équilibre des moyens en effectif et surtout en compétences. La sous-traitance dans ce domaine très sensible doit rester parfaitement maîtrisée et nous devrions même veiller à redonder des fonctions critiques. Compte tenu de l'évolution rapide des techniques et métiers, une analyse critique de la pertinence de la sous-traitance doit régulièrement se reposer.

- **Changements hiérarchiques**

Les élus du Comité National notent la forte évolution annoncée du modèle managérial. La structure de base devient une « équipe projet » pilotée par un référent qui ne sera pas chef d'unité, donc sans rôle hiérarchique. C'est une fonction bien particulière et nouvelle. Le niveau officiel de management sera composé par les chefs de service, moins nombreux qu'actuellement. Leur rôle de management va devenir prépondérant dans leur activité, c'est une autre nouveauté à intégrer. Ces évolutions bouleversent l'organisation du travail. Il y aura moins de chefs (certains perdent cette fonction et méritent donc une attention particulière). Les architectes, experts reconnus, vont devoir développer leurs activités vers le « Run » (cette perte relative d'expertise et de reconnaissance mérite aussi une attention particulière).

Ces évolutions semblent prometteuses et bien adaptées à la nouvelle structure, toutefois les élus du Comité National attendent un accompagnement important par la formation qu'il faudra pouvoir renforcer par du coaching adapté aux différentes évolutions professionnelles ressenties.

- **Evolutions à moyen terme**

Les élus du Comité National notent l'ébauche d'une démarche participative conduite dans le cadre de cette réorganisation. La démarche n'est pas achevée et va rentrer dans son déploiement avec les actions de formation. Il faudrait aussi veiller aux effets collatéraux et rester vigilants sur les retours du centre de Paris-Saclay, des directions opérationnelles comme des STIC. Un audit interne a été fait sur les STIC, les élus préconisent de mettre en œuvre ses recommandations.

La réorganisation envisagée repositionne la DSI sur son périmètre... sans le changer. Pourtant des attentes s'expriment aussi sur l'informatique scientifique et sur l'informatique industrielle. Les salariés attendent plus de transversalité et plus de cohérence. Les deux pages de recommandations du rapport de l'expert sur ce sujet ouvrent un champ des possibles technique auquel nous ajoutons la GPEC des informaticiens qui devrait devenir beaucoup plus active.

Les élus du Comité National recommandent donc d'intégrer la DSI au COMEX du CEA afin d'entreprendre une réflexion sur l'opportunité de piloter des parties de ces différents domaines tout en coordonnant le niveau central et le niveau local.

- **En conclusion, les élus de Comité National demandent un suivi renforcé**

- ✓ au niveau opérationnel, en y associant le CSE de Paris-Saclay,
- ✓ avec un retour d'expérience au tout début 2024 en CCSSCT (actions de prévention, de formation, de coaching, suivi des effectifs, indicateurs de la satisfaction client),
- ✓ avec un point particulier sur les renforcements de la filière informatique lors de la présentation des orientations stratégiques du CEA en fin d'année.

**L'Administrateur Général prend acte de cet avis.**

### 3. RAPPORT DE LA REUNION DE LA CCSSCT DU 2 MARS 2023

Lors de sa réunion du 2 mars, la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité national avait examiné les sujets suivants :

- 1) Bilan 2022 des travaux des groupes de travail du groupe d'étude de prévention du CEA
- 2) Bilan 2022 sur le dispositif de recours aux psychologues du travail
- 3) Présentation du contrat cadre « Psychologue du travail » 2023-2026
- 4) Retour de la direction sur la motion du comité national sur le suivi de l'expertise RPS pour risque grave du 8 décembre 2022
- 5) Présentation du guide pour un usage raisonné des outils numériques
- 6) Démarche culture de sûreté opérationnelle au CEA

Au terme de ses débats, elle a émis les recommandations suivantes présentées par son rapporteur :

- I. **RI** : Les membres de la CCSSCT souhaite que la DG lance une campagne de sensibilisation aux risques amiante. Le CEA est dans une dynamique de déconstruction de nombreux bâtiments. Les salariés doivent être informés de ce risque amiante.
- II. **RII** : Il n'existe pas de GT concernant les RPS. Il est recommandé d'en créer un auprès de DSSN. Le risque RPS est un risque comme les autres risques.
- III. **RIII** : Les membres de la CCSSCT estiment qu'elle n'a pas eu les informations nécessaires et suffisantes, sur le fond et la forme, du plan d'action RPS et sa stratégie associée afin d'éradiquer les RPS au CEA.

Les membres de la CCSSCT ont découvert lors de cette CCSSCT que la direction générale a lancé une information-consultation sur tous les centres sans que le Comité National soit officiellement saisi et informé. Il en est de même pour notre CCSSCT.

Les membres de la CCSSCT demandent que la direction générale du CEA définisse un schéma de consultation qui respecte les prérogatives de chacune de nos IRP.

**Les membres de la CCSSCT demandent à ce que la DG respecte le code du travail tout en respectant ses délais réglementaires associés.**

**Comme l'avait suggéré les élu(e)s CFE-CGC**, la CCSSCT a également exprimé le souhait que le CEA procède au recrutement de psychologues du travail plutôt que de recourir à un prestataire extérieur dont les psychologues ignorent les particularités de travail et l'environnement d'un organisme de recherche tel que le CEA.

**L'Administratrice Générale Adjointe**, présidente de la CCSSCT, dit prendre note et engager une réflexion sur ces différents points qui s'inscrira « sur la durée ».

#### 4. INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PLAN D' ACTIONS NATIONAL EN MATIERE DE QUALITE DE VIE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

L'Administrateur Général a précisé, en introduction, que la démarche d'information-consultation du comité sur ce sujet « n'allait pas de soi », et qu'elle traduit la volonté de la direction d'aller au-delà de ses obligations. Il dénonce par conséquent les reproches d'inertie, de technocratie et de lenteur entendus antérieurement alors que, par définition, toute évolution culturelle collective, comme tout projet d'organisation, doit s'inscrire dans la durée, être pragmatique et cohérente avec la culture de l'organisme. Le travail réalisé l'a été en étroite concertation et, localement, sous le pilotage de chaque direction de centre dont les équipes se sont beaucoup investis.

Si l'information-consultation est donc aujourd'hui centrale, c'est au plus près du terrain que les actions doivent être conduites.

En complément de celui fait à la commission centrale santé, sécurité et conditions de travail (CCSSCT), le pilote national de **DRHS** en matière de la qualité de vie au travail et des conditions de travail a présenté au comité un long bilan et les prévisions de son plan d'actions qui s'organise en 7 axes partagés avec l'ensemble des directions :

##### 1. Stratégie / sens au travail

###### Objectifs

- ✓ Porter à la connaissance de tous les salariés les grands enjeux de sa Direction et donner une vision sur les programmes
- ✓ Communiquer spécifiquement sur les programmes et jalons des activités
- ✓ Favoriser le sens du travail individuel et collectif

##### 2. Modèle managérial : former, accompagner, communiquer

###### Objectifs

- ✓ Favoriser le management participatif, le travail collaboratif et transverse
- ✓ Favoriser un management s'appuyant sur la confiance, l'autonomie et la responsabilisation

##### 3. Simplification (pilotage dans le cadre du projet Cap performance)

###### Objectifs

- ✓ Déléguer et responsabiliser au juste niveau (subsidiarité)
- ✓ Alléger les processus et procédures pour retrouver des marges de manœuvre

##### 4. Renforcer l'accompagnement RH

###### Objectifs

- ✓ Renforcer l'accompagnement des managers par la filière RH
- ✓ Renforcer le rôle du RH de proximité auprès des salariés

##### 5. Charge de travail / droit à la déconnexion

###### Objectifs

- ✓ Identifier les situations de sous/surcharge et les réguler dans les collectifs de travail
- ✓ Se donner les moyens de lisser les pics de charge
- ✓ Optimiser le contenu et le nombre de livrables au juste besoin

##### 6. Cadre de vie

###### Objectifs

- ✓ Favoriser les conditions de travail par l'accompagnement sur des champs « extra professionnels » : transports, associations, convivialité

- ✓ Renforcer le sentiment d'appartenance et la cohésion

## 7. Amélioration du dispositif de prévention des RPS

### Objectifs

- ✓ Accroître la prévention primaire
- ✓ Poursuivre le traitement des situations dégradées (individuelles et collectives)
- ✓ Renforcer la fréquence de réévaluation des risques psychosociaux

Chacun de ces axes thématiques de travail est déjà ou sera porteur d'actions en termes de prévention primaire, secondaire et tertiaire des risques psychosociaux au travail.

Il a ensuite longuement, et de façon très conceptuelle, décliné les actions réalisées, engagées ou à venir dans chacune de ces thématiques <sup>2</sup> et conclu que les discussions avec les représentants du personnel sur l'amélioration et le renforcement du dispositif de prévention des RPS interviendront le 4 avril 2023, dans le cadre de la commission de suivi de l'accord QVT de 2019, et pourront ensuite se poursuivre dans le cadre de la négociation AOTQT de l'accord QVT qui interviendra à l'issue des élections professionnelles.

**Les élu(e)s du comité** déplorent successivement le décalage existant entre les intentions exprimées parfois de très longue date ... et les pratiques hétérogènes : faire « évoluer » le management, faire du manager « l'ambassadeur de la stratégie, de la culture et des valeurs » du CEA, rendre le management plus « participatif », « sensibiliser à » (plutôt que diriger de manière plus volontariste), le tout étant marqué par un manque de vision pratique et concrète qui serait perceptible par chaque salarié lui-même.

Ils observent et s'étonnent par ailleurs de quelques contradictions : le refus de la direction d'inviter à cette réunion l'expert du comité sur ces questions ; la mise à l'écart des représentants du personnel, qui ont souvent une meilleure connaissance du terrain, parmi les acteurs locaux de ces plans d'actions ; l'ignorance affichée de l'existence d'heures supplémentaires travaillées par de nombreux salariés (y compris en télétravail) ; le défaut de référence aux plans de développement des transports (PDE) et, plus généralement à la politique de sobriété énergétique à laquelle le CEA devrait s'associer (par la mise en place de la semaine de quatre jours par exemple) ; que le temps et la surcharge de travail soient considérés comme un concept « collectif » et non pas « individuel » ; l'absence d'indicateurs quantifiables, auditables et vérifiables associés au plan d'actions ; l'absence de réel « chef de projet », par site, pour piloter les actions autour de l'humain ; etc.

Malgré des évolutions positives, telles que la mise en place du télétravail, ils citent enfin de nombreux exemples, ou contrexemples de décisions prises par la direction ou celle des centres, qui ont conduit soit à dégrader, soit à donner le sentiment d'une dégradation des conditions de travail ou de l'environnement de travail (médecine du travail, assistantes sociales, transports collectifs, etc.).

---

<sup>2</sup> Document à la disposition des élu(e)s et adhérent(e)s à la section syndicale de chaque centre

**AU TERME DES DEBATS, LES ELU(E)S DU COMITE ONT ADOPTE A L'UNANIMITE LES RESOLUTIONS SUIVANTES CONCERNANT LE RECOURS A UNE EXPERTISE EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.2315-94 DU CODE DU TRAVAIL**

### **1. Principe de l'expertise**

*Une procédure d'information-consultation de la délégation du personnel au Comité National sur un projet de plan d'action QVCT est introduite par la Direction le 30 mars 2023, conformément à l'article L.2312-8 du code du travail.*

*Dès cette date, la délégation du personnel au Comité National a constaté l'importance particulière de ce projet qui s'articule autour de 7 axes prioritaires se déclinant :*

- *d'une part, au niveau de chaque centre*
- *et, d'autre part, de manière complémentaire, au niveau national pour l'ensemble des salariés du CEA.*

*Ces actions impactent de manière significative les tâches, l'organisation du travail et donc en profondeur les situations de travail, avec des conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels concernés.*

*La liste des dimensions du travail impactées sont notamment :*

- *l'organisation et la charge de travail,*
- *les relations interpersonnelles,*
- *l'autonomie,*
- *le système de management,*
- *la reconnaissance,*
- *l'environnement de travail,*
- *le sens du travail, ...*

*Avec des conséquences qui peuvent également conduire à :*

- *des risques de dysfonctionnements, induisant du stress et de la souffrance au travail,*
- *des risques de mise en situation d'échec, induisant le stress et la souffrance au travail,*
- *des impacts sur la reconnaissance, l'évaluation des salariés, les critères d'évaluation...*
- *des impacts sur les perspectives de carrière,*
- *des impacts sur le(s) collectif(s) de travail,*
- *les difficultés spécifiques à la période de mise en place du plan, ...*

*La délégation du personnel rappelle que, selon les articles L2312-5 al. 2° et L2312-9 du Code du Travail :*

- *« Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. » (art. L2312-5 al. 2°)*
- *« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :*
  - 1) *Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;*
  - 2) *Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;*
  - 3) *Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. » (art. L2312-9)*

*Pour remplir au mieux ces missions, et comme le lui permet l'article L. 2315-94 du Code du travail, la délégation du personnel au Comité National, pour être aidée à exprimer un avis éclairé sur ce projet important de plan d'action, a décidé de bénéficier de l'appui d'un expert.*

## **2. Mission et choix de l'expert**

*La délégation du personnel au Comité National désigne ensuite le cabinet Technologia, 42 rue de Paradis à Paris 10<sup>ème</sup> afin qu'il :*

- *analyse et aide le Comité National à préciser et comprendre le projet de plan d'action sur les conditions de travail, la santé et la sécurité du personnel,*
- *aide le Comité National à formuler des propositions de mesures alternatives, amélioratrices et/ou préventives en lien avec le projet de plan d'action.*

## **3. Mandatement de membres de la délégation du personnel présents**

*La délégation du personnel au Comité National donne enfin un pouvoir spécial à MM GUILLAUME (secrétaire), VEDEL (secrétaire adjoint) et FOURNIER (adjoint au secrétaire), membres de la délégation du personnel, pour représenter le Comité National, agir devant toutes juridictions et pour constituer l'avocat de leur choix en cas de litige sur cette décision de recours à expertise.*

*La délégation du personnel au Comité National donne également mandat à ces mêmes membres pour, le cas échéant :*

- *saisir le juge,*
- *faire ordonner la communication des éléments d'information manquants au Comité National ou à l'expert,*
- *faire ordonner la prorogation des délais de consultation si nécessaire.*

*En conclusion, la délégation du personnel au Comité National demande au Président du Comité National de communiquer à l'expert l'ensemble des données et documentations relatifs à cette problématique, afin de lui permettre de réaliser au mieux cette mission.*

*Elle suggère enfin de réactiver le comité de pilotage de l'expertise précédente, si la direction le juge nécessaire.*

\* \* \*

Sur le calendrier de cette expertise, il est convenu d'une consultation du comité national au plus tôt, et avant la fin de la mandature, mais à l'issue de la consultation des CSE d'établissement portant sur les impacts locaux de ce même plan d'actions.



## 5. INFORMATION SUR L'INTERESSEMENT AU CEA POUR 2022

La DRHRS a présenté, au fil d'un support de 22 pages, les résultats de l'accord d'intéressement 2022 dont la conclusion laconique pourrait être triple :

- Le montant de la prime annuelle d'intéressement, pour un Annexe I, a diminué de 30 % en dix ans !
- La loi autorise pourtant l'entreprise à verser chaque année une prime d'intéressement qui peut atteindre un montant individuel (6000 € en 2023) près de 10 fois supérieur à celui versé par le CEA !
- Enfin, l'accord 2022 n'avait été conclu que pour une année ... au lieu de trois comme le permet la loi ... ce qu'avait dénoncé la CFE-CGC.

En outre, la DRHRS convient elle-même que deux des indicateurs non atteints concernent des actions sur lesquelles les salariés eux-mêmes n'ont pas de pouvoir : taux de réalisation des entretiens annuels et taux d'emploi de personnes handicapées.

**Pour sa part, la délégation CFE-CGC avait procédé, dès le début de séance, à la déclaration suivante :**

*Conclu pour une seule année malgré la demande de la CFE-CGC SICTAM d'un accord triennal, l'accord d'intéressement 2022 est le 7<sup>ème</sup> accord en ce domaine depuis 2008.*

*A partir d'une série d'indicateurs et d'objectifs collectifs dont la réalisation appréciée en fin d'année 2022 détermine le déblocage d'une dotation fixée à 13,7 M€, une prime individuelle d'intéressement sera versée début 2023 aux quelques 22 200 salariés du CEA.*

*Malgré l'opposition de la CFE-CGC SICTAM, la direction et les organisations syndicales majoritaires ont opté dans l'accord 2022, pour la troisième année consécutive, pour le versement d'une prime identique à tous les salariés ne prenant donc pas en compte le niveau des responsabilités assumées.*

*Pour une année de travail sans absence, le montant de cette prime est donc de 629 € net représentant, pour les ingénieurs et cadres qui représentent 66 % des effectifs du CEA, une réduction du montant de cette prime de 30 % en dix ans.*

*Est-ce réellement l'illustration d'une stratégie de modernisation sociale ?*

*Au regard des enjeux sociétaux affichés en matière de formations scientifiques et techniques, d'emploi et de maintien des compétences de la filière nucléaire française, de passerelles entre recherche et industrie, de défense, un tel accord peut-il être considéré comme un élément d'attractivité, de performance et de motivation collective ? A l'évidence non !*

*La CFE-CGC SICTAM, mais surtout les salariés du CEA, n'attendent pas de « discours » ... mais des « actes » allant dans ce sens de « redonner du sens au travail » ce qui passe aussi par un véritable accord d'intéressement !*

*La délégation CFE-CGC SICTAM émet donc le souhait que, dès que possible, un nouvel accord d'intéressement soit négocié pour l'année 2023 et les suivantes, avec cinq objectifs :*

- Une dotation financière globale dédiée à l'intéressement, plus importante et plus motivante pour les salariés ;
- Un montant de la prime individuelle qui soit plus conforme aux possibilités offertes par la loi en ce domaine (plafond de 6000 € par an et par salarié en 2023, alors que le CEA aura versé cette année, à chaque salarié, une prime identique de 629 € net, d'un montant presque dix fois moindre !) ;
- Un accord conclu pour au moins trois années, comme le permet la loi, au lieu d'une ;
- Des indicateurs et objectifs d'intéressement qui soient plus réalistes, compréhensibles et atteignables par les salariés eux-mêmes ;
- Un dispositif de répartition et de détermination du montant de la prime individuelle de chaque salarié qui soit non plus égalitaire mais équitable, ce qui n'est pas la même notion, c'est-à-

*dire plus proportionnel au niveau de responsabilités et donc, en général, de salaire, le tout en intégrant un plancher minimum raisonnable afin que tous se sentent concernés.*

Elle déplore également que les jalons non atteints concernant des indicateurs sur lesquels les salariés n'ont pas d'influence (taux de réalisation des entretiens annuels et taux d'emploi des personnes handicapées).

Une organisation syndicale propose de reconduire purement et simplement l'accord 2022 pour trois ans, sur la base d'une dotation majorée s'établissant à 20 M€.

Les élus CGT se disent défavorables au dispositif de l'intéressement.

**L'Administrateur Général** se dit favorable, et d'ores et déjà autorisé à engager une négociation sur l'intéressement en 2023, prend note de la demande d'un accord triennal dont il partage l'intention, mais exprime des réserves sur la possibilité d'augmenter de manière aussi significative le montant de la dotation qui lui est dédiée (qui passerait de 14 à 20 M€).

## 6. L'INFORMATION SUR LE PROJET NUWARD EST REPORTEE

Pour mémoire, NUWARDTM (abréviation de « NUclear forWARD ») est un projet de petit réacteur nucléaire modulaire (SMR en anglais pour « Small Modular Reactor ») en cours de développement par un consortium composé d'EDF, de TechnicAtome, de Naval Group, de Framatome, de Tractebel et du CEA.

Le SMR NUWARDTM doit être flexible et produire de l'électricité en continu pour alimenter les communes isolées et les sites industriels intensifs, non raccordables aux réseaux d'alimentation des réacteurs de grande puissance (type EPR). C'est un petit réacteur modulaire proposé à l'exportation, qui vise notamment le marché du remplacement des centrales au charbon de 300 à 400 MWe.

La technologie de base est celle des réacteurs à eau pressurisée (REP) mais avec un concept compact et modulaire. Son design innovant en fait l'un des réacteurs les plus intégrés au monde. L'aspect modulaire de l'installation nucléaire doit permettre sa fabrication en usine.

Des innovations importantes sont apportées en matière de sûreté passive (sans sources électriques) et de simplifications d'exploitation, intégrant les standards de sécurité des réacteurs de 3e génération+ qui répondent aux exigences post Fukushima.

La centrale NUWARDTM de 340 MWe comprendra 2 réacteurs identiques de 170 MWe chacun, dans un même bâtiment nucléaire. Un combustible standard de type UO2 sera utilisé, combustible proche de celui embarqué dans les REP, mais d'une hauteur moindre (divisée par deux).

Au sein du consortium, les équipes du Département d'études des réacteurs (DER) de l'Institut de Recherche sur les Systèmes Nucléaires pour la production d'Énergie bas carbone (IRESNE) réalisent des études neutroniques de conception du cœur en lien avec l'architecte TechnicAtome.

Elles sont également en charge de la validation de l'Outil de Calcul Scientifique (OCS) CATHARE pour la réalisation des études de dimensionnement des systèmes de sauvegarde du réacteur, et mènent des missions d'analyse et de réflexion sur la stratégie choisie en vue du licensing réacteur.

Les équipes de l'Institut expertisent aussi les designs de systèmes de sauvegarde passifs proposés par les industriels et proposent des alternatives en termes de conception de systèmes, en particulier les systèmes d'évacuation de puissance résiduelle.

## 7. POINTS DE FONCTIONNEMENT DU COMITE NATIONAL

- **Le budget de fonctionnement des CSE et du Comité national**

En application de la loi, les CSE d'établissement du CEA disposent d'un budget de fonctionnement égal à 0,22 % de la masse salariale dont ils rétrocèdent une partie au Comité National afin que ce dernier, en sa qualité de CSE central, puisse également disposer d'un budget de fonctionnement.

Alors qu'elle était de longue date obligatoire et appliquée dans toutes les entreprises, cette dotation budgétaire n'a été mise en place au CEA qu'à la suite de l'accord du 25 octobre 2018 sur les instances représentatives du personnel du CEA, faisant suite aux ordonnances Macron de 2017.

Distinct et indépendant de celui dédié aux activités sociales, ce budget a pour objet de financer les dépenses nécessaires au fonctionnement du comité et du travail de ses élu(e)s lorsqu'elles ne sont pas à la charge de l'entreprise telles que, par exemple : certains aménagements, frais d'usage et d'entretien de ses locaux, les prestations de service auxquelles il a recours (abonnements, assistance juridique, travaux d'impression, etc.), les dépenses d'expertise, certains frais de déplacement de ses membres, les dépenses liées à sa comptabilité et à sa communication, les frais de formation de ses élu(e)s, ses abonnements Internet et lignes téléphoniques, ses frais postaux et achats de fournitures de bureau.

- **Répartition du budget de fonctionnement 2023 des CSE du CEA**

Pour 2022, le montant total des budgets de fonctionnement des CSE s'élevait à 2,37 M€ dont 232 957 € avaient été rétrocédés au comité national pour ses propres besoins. Le CSE du centre du Ripault n'a toutefois pas acquitté sa quote-part, pourtant modeste, au budget 2022 du comité national.

Pour 2023, tel que notifié par la DRHRS à la Direction financière, il sera le suivant :

Etablissement	Estimation de la subvention de fonctionnement au titre de l'année 2023	Delta entre l'estimation déjà versée et le réel calculé de la subvention de fonctionnement au titre de 2022	Versement CEA à effectuer (estimation 2023 et reliquat 2022)
Centre d'Etudes de Bruyères Le Chatel	260 562,87 €	12 167,27 €	272 730,15 €
Paris Saclay	742 756,96 €	27 160,03 €	769 916,98 €
Centre d'Etudes de Grenoble	494 572,14 €	20 453,96 €	515 026,09 €
Centre d'Etudes du Ripault	71 161,51 €	2 915,44 €	74 076,95 €
Centre Cesta Bordeaux	141 768,12 €	2 356,49 €	144 124,60 €
Marcoule	210 188,15 €	5 321,96 €	215 510,11 €
Centre de Valduc	120 568,27 €	5 582,67 €	126 150,94 €
Centre d'Etudes de Cadarache	296 446,26 €	10 693,37 €	307 139,63 €
Centre de Gramat	34 038,20 €	1 706,62 €	35 744,82 €
<b>TOTAUX</b>	<b>2 372 062,47 €</b>	<b>88 357,80 €</b>	<b>2 460 420,27 €</b>

- **Délibération relative à l'appel à contribution des CSE pour financer le budget 2023 de fonctionnement du comité national**

Etant constitué de la somme des contributions de chaque CSE d'établissement, déterminées proportionnellement à leur propre budget, le Comité est appelé à délibérer sur le projet de leur répartition. Chaque CSE sera ensuite appelé à approuver la proposition de contribution le concernant par voie de délibération.

Pour 2023, le montant total des budgets de fonctionnement des CSE devrait s'élever à 2,46 M€ dont il est proposé que 232 206 € soient rétrocédés au comité national pour ses propres besoins, soit une contribution moyenne inférieure à 10 % variant, selon l'importance du budget de chaque CSE, de 0,74 à 16,4 %.

Le trésorier précise enfin, qu'à ce jour, le comité national dispose d'un solde de comptes de 690 044 €.

## 8. QUESTIONS DIVERSES

La délégation CFE-CGC appelle l'attention de l'Administrateur Général sur trois sujets :

- **Le changement d'opérateur réseau mobile CEA**

Depuis octobre 2022, les abonnements cellulaires CEA ont basculé d'Orange vers Bouygues Télécom.

De nombreux salariés et chefs d'unité nous font part, comme il y a quelques années avec l'opérateur SFR, de nombreuses difficultés de fonctionnement, mettant parfois en difficulté les appels d'astreinte ou de fonctionnement de services.

Les élus CFE-CGC comprennent bien le souci permanent du CEA de remettre à l'offre les contrats nationaux, mais il semble qu'une fois encore, l'aspect technique et les particularités locales soient découverts après mise en œuvre.

Nous vous demandons de recenser les difficultés réelles en cours afin de permettre à chaque établissement de remettre en place, au cas par cas, les abonnements Orange qui étaient bien plus performants et stables.

- **L'opportunité et le coût d'une nouvelle charte graphique du CEA**

A défaut d'information, les élus du comité ont découvert comme tous les salariés le projet d'évolution de charte graphique.

Les élus CFE-CGC SICTAM s'étonnent qu'en période de difficultés financières du CEA et de l'Etat actionnaire (augmentation très sensible du coût de l'énergie) et des revendications incessantes des salariés et des organisations syndicales pour augmenter le pouvoir d'achat à la hauteur de l'inflation réelle, le CEA et nos tutelles valident un tel projet « cosmétique » onéreux.

En conséquence, les élus CFE-CGC SICTAM demandent une information à la prochaine réunion du comité sur l'opportunité et le coût de cette nouvelle charte : motivations de son changement (le CEA n'étant pas une entreprise du secteur marchand), coûts directs et indirects (conseil et prestations extérieures, temps passé à la remise en forme par chaque salarié de ses modèles de courrier, impact sur le coût des impressions papier, etc.) et les gains escomptés, quantifiables et avérés sur la base d'indicateurs pertinents (mesure d'audience, mesure d'attractivité,...)

- **L'accès aux statistiques concernant la gestion des activités sociales**

Depuis plusieurs mois, les élus du SICTAM CFE-CGC demandent à accéder aux outils statistiques de l'ACAS et des ALAS afin d'en exploiter des statistiques anonymes sur les activités sociales.

Cette demande est restée sans suite et le SICTAM CFE-CGC a renouvelé en vain sa demande au président du CCAS et à la présidente de l'ACAS.

La demande est restée sans réponse à ce jour et le temps passe très vite.

Les élu(e)s ayant des fonctions particulières aux sein des ALAS et de l'ACAS (président d'ALAS et membre du bureau ACAS) ne peuvent exercer pleinement leurs fonctions et responsabilités

Pourtant, certains élus disposent de ces « prérogatives » et en période préélectorale, cette obstruction pour certains élus et certaines organisations syndicales constitue une perte de chance sans équivoque pour certains, un avantage incontestable pour d'autres.

Les élus CFE-CGC SICTAM vous demandent de remettre en ordre l'équité syndicale au sein des ALAS et de l'ACAS au plus tôt.

- **Le Secrétaire du Comité appelle l'attention de l'Administrateur Général sur deux points**

- **La situation de BNP Paribas**

Banque du CEA, la BNP Paribas et l'une de ses filiales font l'objet, comme quatre autres grandes banques, d'une procédure d'instruction judiciaire dans le cadre d'une enquête du Parquet national financier (PNF) pour des soupçons de fraude fiscale aggravée qui aurait fait perdre, chaque année, plusieurs milliards d'euros de recettes fiscales à l'Etat en mettant en place des opérations complexes sur les marchés, dans le but de contourner l'impôt sur les dividendes dû par les actionnaires d'entreprises cotées en Bourse.

Le Secrétaire s'interroge donc sur la pérennité de la collaboration du CEA, établissement public, avec cet établissement financier.

- **La stratégie de communication interne du CEA**

Au vu de la généralisation des outils de communication numérique, et de la disparition annoncée de tous supports papiers, le Secrétaire souhaite que le Comité soit prochainement informé :

- ✓ de la stratégie de communication du CEA,
- ✓ des effets attendus et constatés de cette dématérialisation.

- **Thierry GIRARD**, élu FO depuis 30 ans, informe le comité de son prochain départ et remercie le CEA et ses responsables hiérarchiques successifs de lui avoir permis de mener de pair activités professionnelles et activités représentatives.

L'Administrateur Général, le Secrétaire du Comité et l'ensemble des élu(e)s saluent son départ et lui souhaitent une très heureuse retraite.

\* \* \*

La prochaine réunion ordinaire du Comité national est fixée au jeudi 27 avril 2023.