COMITE NATIONAL DU CEA
du 27 AVRIL 2023

COMPTE-RENDU COMMENTE DE LA DELEGATION CFE-CGC

Délégation CFE-CGC :
Jean-Michel Bouldoires ©
Gilles Fournier
Nathalie Gaillard-Bienfait
Patrick Le Gallo
Michel Santini

Le Comité national s'est réuni le 27 avril sous la présidence de l'Administrateur Général.

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

1. Information sur le projet NUWARD™
2. Présentation du rapport de la Commission économique, de l'emploi, d'information et d'aide au logement (CEEIAL) du 14 mars 2023
3. Présentation du rapport de la Commission centrale santé, sécurité et conditions de travail (CCSSCT) du 18 avril 2023
4. Présentation des recommandations issues de l'enquête conjointe conduite dans le cadre du droit d'alerte du Comité national pour atteinte au droit des personnes, exercé le 6 juillet 2022
5. Questions diverses

* * *

Au nom de la majorité des élu(e)s (hors délégation des élu(e)s CFE-CGC qui la juge incomplète), le Secrétaire du Comité a donné lecture d'une déclaration relative aux :

NEGOCIATIONS SALARIALES 2023

Monsieur l'Administrateur Général,

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023 a été ouverte le 20 avril dernier par DRHRS.

Les élu(e)s du Comité National vous rappellent les éléments de désaccord ayant fait l'objet d'un constat en décembre dernier :

1. *Rebasage de la grille de rémunération avec un ajout de 60 points pour l'ensemble des salariés, pour compenser le gel de la valeur du point depuis 2009.*
2. *Mise en place d'un dispositif permettant d'ajuster la valeur du point à partir de 2021 en fonction de l'évolution de l'inflation, lorsque celle-ci est positive.*
3. *Alignement des primes PSC et PSNC à 10 %.*
4. *Revalorisation de la butée d'ancienneté et de la prime individuelle à 25% pour tenir compte de l'allongement de la durée de carrière et de cotisation.*

5. *Réévaluation des augmentations individuelles des salariés de l'Annexe 2.*
6. *Reconnaissance de la pénibilité du travail par la réévaluation des primes de sujétion des salariés de l'Annexe 2.*
7. *Revalorisation des forfaits de postes et d'astreintes.*

Les élu(e)s du Comité National vous avaient également interrogé sur les dispositifs suivants, qu'ils souhaitaient négocier lors de la clause de revoyure de l'accord d'octobre 2022, à savoir :

1. *La Prime de Partage de Valeur, dispositif mis en place en 2022 dans un certain nombre d'EPIC, en plus des mesures de pouvoir d'achat.*
2. *Le Forfait Mobilité Durable, dispositif légal depuis l'année 2020, qui aurait dû depuis longtemps être mis en place au CEA, « accélérateur de la transition énergétique ».*
3. *Mais également toutes autres mesures hors du champ de la RMPP.*

*En 2022, nous avons passé un nouveau cap : **un an de conflit social et de mobilisation massive** de l'ensemble des salariés du CEA.*

Vous vous étiez engagé, lors de la réunion du Comité National de décembre 2022, à entamer les négociations salariales dès le mois de janvier, en vous disant lors de la réunion de mars dernier, plutôt optimiste et même, favorable à la conclusion d'un accord d'intéressement triennal.

Rien de tout cela n'a transpiré lors de la première réunion tenue le 20 avril !

Les élu(e)s du Comité National considèrent que l'absence de réponses des tutelles aux revendications légitimes des salariés du CEA sont irrespectueuses, au moment même où la filière du nucléaire est mobilisée par le Chef de l'Etat lui-même et où près de 100 000 emplois nouveaux sont annoncés pour les 10 années à venir.

Même sur les mesures échappant à la contrainte de la RMPP, les réponses qui nous sont apportées se résument le plus souvent à « NON » :

- *NON à la mise en œuvre du forfait Mobilité Durable ;*
- *NON à la mise en œuvre de la prime de partage de la valeur.*

Une fois encore, les élu(e)s du Comité National constatent que ces négociations ne répondent pas aux demandes des salariés, au travers des décisions de cabinets ministériels, très éloignés des réalités du travail des salariés du CEA. La déclaration du 17 avril dernier du Président de la République en faveur des salaires, vaut aussi pour les établissements publics, qu'il contrôle rappelons-le, dont le CEA, comme la revalorisation des tarifs de consultations médicales de 6 %, à titre d'exemple.

Mais les NAO ne sont pas l'unique sujet qui doivent mobiliser notre volonté de trouver des consensus dans le cadre de la négociation.

Nous vous rappelons également l'urgence à négocier notre accord d'intéressement arrivé à échéance en 2022. Il ne nous reste que quelques semaines pour converger sur un texte gagnant – gagnant.

Nous conclurons donc en quatre phrases :

1. *L'INSEE prévoit d'ores et déjà pour 2023 un **taux d'inflation** supérieur à 6 %.*
2. *Le Chef de l'Etat a engagé un chantier d'envergure en matière de souveraineté énergétique, de développement du parc électronucléaire, de construction de nouvelles centrales, d'emploi et de formation de près de 100 000 ingénieurs et techniciens de tous métiers. Il faudra donc être **attractif**.*
3. *Pour répondre à ces enjeux, il est aussi nécessaire de mettre en œuvre une rémunération permettant une **fidélisation** des personnels en place. L'Etat, nos ministères de tutelle et le CEA, ne peuvent faire l'économie de moyens nécessaires à la juste rétribution des compétences, de l'expertise et de l'engagement des salarié(e)s du CEA.*
4. *Nous espérons que, lors de la deuxième réunion de négociation, vos représentants seront enfin porteurs de **réelles et sérieuses propositions**.*

La délégation CFE-CGC a complété cette déclaration commune, à laquelle elle s'associe, par la déclaration suivante sur les :

SALAIRES ET NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023.

Monsieur l'Administrateur Général,

Le Sictam CFE-CGC vous exprime son profond désaccord sur le déroulement de la première réunion de négociation salariale 2023, tenue le 20 avril dernier, à la demande de notre syndicat.

*Le moins que l'on puisse dire est que « **le compte n'y est pas** » !*

Tout d'abord, le périmètre abordé se limite à étudier « in abstracto » des scénarii portant sur des mesures salariales alors que le cadrage budgétaire de nos tutelles est encore inconnu !

Aucune prise en compte du cahier revendicatif vieux de presque 1an et demi …

Avec une inflation constatée à fin mars à 5,7 % sur un an (source INSEE), dont 15,8 % sur l'alimentation et 10,9 % sur les transports, le compte n'y est pas au CEA.

Nous sommes à la fin avril 2023, soit 6 mois après la dernière évolution des salaires au CEA et rien ne bouge.

Pour le Sictam CFE-CGC, les mesures d'évolution des rémunérations pour compenser l'inflation encore plus importante qu'en 2022 doivent concerner TOUS les salariés de manière égale, l'inflation étant la même pour toutes et tous !

Il ne s'agit pas de récupérer de l'attractivité en pénalisant une catégorie de salariés (Annexe I – 3ème catégorie), par ailleurs déjà fortement pénalisée par un accord de consensus de 2004 et des revalorisations annuelles en deçà des 45 % cibles de l'accord.

Par ailleurs, le périmètre de la NAO (tel que défini dans le code du travail (art L2241-1 et L2241-2) ne se limite pas aux salaires mais porte également sur le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions de travail, les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, etc.

Le Sictam CFE-CGC vous demande d'ouvrir immédiatement une négociation à 3 volets :

- *Le premier volet concerne la mise en œuvre, pour les salariés qui le souhaitent, d'une évolution des temps de travail et de son organisation : utilisation des journées de récupération du temps de travail (RTT), la sécabilité des jours de congés payés, la flexibilité des horaires de travail, le télétravail, et la semaine de 4 jours*
- *Le deuxième consiste à permettre aux salariés le rachat de JRTT ;*
- *Le troisième volet concerne la mise à plat des PDE d'établissement, l'indemnisation, des frais de trajet domicile-travail de tous les salariés, y compris ceux utilisant leurs véhicules personnels, la mise en place de primes de transport et du forfait mobilité durable.*

*Dans un monde en changement où la question du temps de travail et son organisation sont des éléments majeurs pour choisir un employeur, **le CEA se doit d'amorcer une révolution sociale et organisationnelle.***

La NAO « Salariale » de 2022 a consisté à poser une rustine sur le trou béant de l'inflation naissante, mais n'a pas permis d'aborder tous les thèmes précités, dans une approche globale, et le contexte inflationniste pérenne que nous connaissons.

Pour le Sictam CFE-CGC, l'inflation doit être compensée en utilisant tous les leviers possibles de la NAO, qu'ils impactent ou non la masse salariale.

Enfin, conscients des jalons nombreux et stratégiques en cours de traitement par DRHRS et les SRHS locaux, (régime de travail des FLS, projet « Convergence », élections professionnelles, négociation sur la couverture santé des retraités du CEA, etc.), le Sictam CFE-CGC tient à remercier tous les salariés de ces unités qui œuvrent sans relâche au soutien de toutes et tous avec beaucoup de mérite.

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

- L'insuffisance et la prise d'effet tardive de la réévaluation du barème de frais kilométriques 2023 ;
- L'hétérogénéité des règles d'attribution de certaines primes (ancienneté et individuelle) au moment du recrutement, selon les établissements et les cas individuels ;
- La surcharge générale de travail et les dépassements d'horaires systématiques dans certains secteurs d'activité et chez certaines catégories de salariés ;
- L'état d'esprit de l'ensemble des salariés dans un contexte social, interne et national, facteur de nombreuses insatisfactions et démotivations ;
- La nécessité d'une information des salariés du CEA, qui ont une capacité à comprendre les problèmes complexes « supérieure à la moyenne », qui soit plus sincère et moins « angélique » et qui leur permettrait de mieux comprendre les contraintes.

L'Administrateur Général :

- exprime son souci d'une négociation sur les salaires 2023 aussi positive que possible, dans les limites qu'il négocie actuellement avec les tutelles ;
- rappelle que l'évolution de la masse salariale du fait de nos dispositifs conventionnels conduit à une augmentation « mécanique » de la RMPP de 3 %, d'ores et déjà immobilisée pour 2023, alors que, dans les autres EPIC, le cadrage finalement retenu est de 3,5 % (à ce stade, il ne resterait donc que 0,5 % pour financier une mesure d'augmentation générale des salaires sen des modalités à négocier) ; **il espère donc obtenir mieux auprès des tutelles et précise que la poursuite de la négociation dépend de cet arbitrage final au-delà des 3,5 %** *(dont semblent d'être satisfaits les autres EPIC)* ;
- souligne que la prise en compte des autres demandes présentées par les organisations syndicales nécessiterait une augmentation d'au moins 10 % qu'il n'est pas réaliste d'espérer ;
- rappelle que pour les éléments qui échappent à la contrainte de la RMPP, toute évolution doit s'intégrer dans le cadrage budgétaire plus large du CEA et de ses dépenses de personnel ;
- conclut qu'une fois le cadrage notifié par les tutelles, il conviendra de déterminer les meilleures conditions d'utilisation de cette dotation ;
- renouvelle son souhait de renégocier un accord d'intéressement sur une période plus longue mais sans, à ce jour, connaître les moyens financiers qui pourront lui être consacrés ; **mais il confirme qu'il y aura bien un nouvel accord d'intéressement** ;
- entend les demandes de négociation portant sur d'autres thèmes, dans des domaines parfois très structurants et complexes, mais qui devraient s'intégrer dans un calendrier social déjà très chargé, ce qui lui parait peu réaliste.

Au final, les élus demandent à l'Administrateur Général *(qui ne s'y oppose pas)* de solliciter un rendez- vous auprès des représentants des ministères de tutelle, où seraient reçus ensemble, représentants de la direction et représentants des organisations syndicales du CEA.

En aparté, il souligne toute la difficulté qu'il y a à faire entendre la voix des 16 000 salariés du CEA au regard des 30 000 salariés des EPIC, des 180 000 de l'enseignement supérieur et des 5,7 M de la fonction publique dont l'Etat encadre également la politique de rémunérations.

1. INFORMATION SUR LE PROJET NUWARD

NUWARD™ (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 Chef du projet SMR du CEA présente successivement :

- le contexte marqué par une logique et des atouts différents des unités de grande puissance, une très forte concurrence internationale sur plusieurs concepts et, en France, l'état avancé de développement du projet NUWARD ;
- les enjeux du projet en matière décarbonation, électricité, cogénération et hydrogène ;
- les spécificités techniques de ce type de réacteurs ;
- le calendrier qui doit conduire au démarrage de la construction à l'échéance 2029-2030 ;
- les contributions spécifiques du CEA à ce projet multipartenaires dans les domaines des systèmes de sûreté (refroidissement passif), générateurs de vapeurs à plaques, études de neutronique, études de thermo-hydraulique, outils de calcul scientifique de neutronique et de thermo-hydraulique, boucles d'essais analytiques pour l'amélioration des modèles physiques et boucles expérimentales pour la validation des systèmes de sûreté ;
- l'organisation du projet en phase APD : création de la société Nuward SAS, implantation de ses sites, perspectives d'emploi et situation des salariés CEA détachés auprès de cette société.

On retiendra pour l'essentiel que le SMR NUWARD™ 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 initialement proposé à l'exportation, et 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 NUWARD™ 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).

En matière de détachements des personnels CEA, ils seront réalisés sur les bases suivantes :

- Le détachement permet au salarié d'exercer une mission au sein de Nuward, filiale du Groupe EDF, pendant une durée de 4 ans (durée de la phase APD) ;
- La formalisation du détachement : le contrat de travail avec le CEA est suspendu ; un contrat de travail est conclu avec NUWARD SAS ; une convention de détachement tripartite (salarié / CEA / NUWARD SAS) fixe les conditions de détachement et de retour ;
- Le salarié est réintégré dans son entité d'origine à l'issue du détachement.

A ce jour, une dizaine de postes est à pourvoir dans les domaines du suivi de projet, de l'expertise technique et de la conception, sur les plateaux techniques de Lyon et Nantes. Les salariés CEA intéressés doivent prendre contact avec la DRH de la Direction des énergies (DES) ou la DRHRS.

La délégation CFE-CGC rappelle sa satisfaction de voir ce projet prendre un nouvel essort. Elle s'interroge par ailleurs sur les points suivants :

- Les partenaires du projet NEWARD™ et de la société NEWARS SAS sont-ils les mêmes, à savoir EDF, TechnicAtome, Naval Group, Framatome, Tractebel et le CEA ? Est-il envisagé de les modifier ou, le cas échéant, d'ouvrir le projet à des partenaires internationaux non européens ?

Ce sont bien les partenaires actuels du projet. Un éventuel élargissement, envisagé actuellement par EDF, relèvera de sa future politique. Mais il y a d'ores et déjà une réelle volonté « d'européaniser » le projet et des partenaires « logistiques » nouveaux y seront inévitablement associées parmi les 12 pays européens qui soutiennent le projet.

- Par l'intermédiaire de sa filiale EDF Développement environnement (EDEV), EDF a-t-elle vocation à demeurer l'unique actionnaire de NEWARD ?

En effet, il s'agit pour EDF d'identifier en son sein un périmètre autonome dont il entend, à ce jour, demeurer l'unique actionnaire.

- Comment s'explique la modicité du capital social de NEWARD (2 M€) au regard des enjeux du projet et de ses besoins probables de financement ? (Celui d'EDEV est de 2 641 M€)

La situation d'EDF comme actionnaire unique rend la question de peu d'intérêt.

- Quelles formes et montants prendront les contributions du CEA à ce projet (humains, financiers, contrats de licence, logistiques, autres, …) ?

Le projet finance à ce jour l'équivalent ETP de 40 hommes / an et l'achat des équipements spécifiques afférents.

- La contribution du CEA à ce projet est-elle ou sera-t-elle source de produits liés pour les laboratoires du CEA partenaires ? de royalties futures ?

Un accord de licence est en effet conclu avec NEWARD.

- Le projet NUWARD™ a-t-il vocation, comme indiqué initialement, à rester un produit proposé à l'exportation, exclusivement ou seulement partiellement ?

- Les médias se sont récemment fait l'écho de la création de diverses start-up, auxquelles le CEA pouvait être diversement associé, laissant penser à l'opinion publique que la technologie des SMR était non seulement totalement maîtrisée mais s'avèrerait d'une « simplicité » telle, que le marché de leur

production pourrait essaimer bien au-delà des grands opérateurs et consortiums tels que la société NUWARD SAS. Quelles sont les perspectives réalistes de développement de ce type de réacteurs en France et à l'étranger ?

Le projet a en effet connu de nombreuses évolutions dans ce domaine et il est actuellement prévu de construire une dizaine de SMR sur le territoire français à l'horizon 2050, mais c'est EDF qui en choisira la technologie entre le projet NEWARD et, le cas échéant, d'autres qui sont se développent par ailleurs.

- Enfin, même si la question peut paraître prématurée à ce stade, la question de l'approvisionnement en combustible a-t-elle fait l'objet d'une étude ?

Le projet ne nécessite pas de combustible spécifique, mais du combustible standard sans modification de composition ni géométrie.

- La pose de la première pierre est prévue pour 2030, dans 7 ans. Le site de Marcoule sera-t-il le site d'accueil du premier SMR français ?

Le site n'est pas à ce jour déterminé, sachant qu'EDF, porteur du projet, aura sans doute le dernier mot sur ce sujet.

2. PRESENTATION DU RAPPORT DE LA COMMISSION ECONOMIQUE, DE L'EMPLOI, D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT (CEEIAL) DU 14 MARS 2023

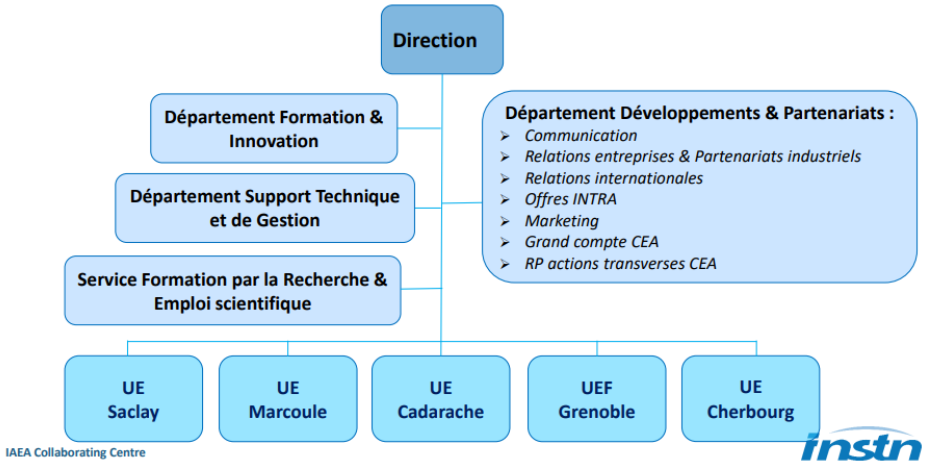
L'ordre du jour de cette commission portait notamment sur les sujets suivants :

- Information sur le projet d'évolution de l'organisation de l'INSTN,
- Echanges sur la sous-traitance au CEA.

2.1. Information sur le projet d'évolution de l'organisation de l'INSTN

Le Directeur de l'INSTN avait présenté à la commission un projet justifié par le contexte de reprise de la filière nucléaire française et des enjeux associés en termes de compétences, et qui conduit l'INSTN à se recentrer sur ses « domaines historiques ».

Le « développement » de son activité n'étant plus véritablement d'actualité, le département développement et partenariats (DDP) n'a donc plus de raison d'être. Cela permet également d'envisager l'alignement des processus « Création de prestations et formations sur mesure » (Offre « INTRA ») et « Création et adaptation de formations catalogue » (Offre INTER »).



Les 5 salariés concernés seront réaffectés au sein de l'INSTN, comme suit :

La commission n'a pas émis d'observations, recommandations ni préconisations particulières sur ce projet.

2.2. Echanges sur la sous-traitance au CEA.

Les membres de la commission ont souligné la présence active de la DAPS mais déploré l'absence des autres acteurs de la sous-traitance (direction financière et directions opérationnelles).

Ils aspirent à la réalisation conjointe avec la direction, d'un « zoom », à titre d'expérience, sur quelques activités ou secteurs à partir desquelles des propositions pourraient être déterminées et extrapolés plus largement.

La commission demande qu'une réunion de travail intermédiaire soit organisée avant la fin de la mandature pour initier ce projet.

La délégation CFE-CGC avait donné lecture, en début de réunion, de la déclaration suivante **sur la sous-traitance, les prestations de conseil et une nouvelle obligation d'information-consultation du comité national née de l'article 164 de la loi du 30 décembre 2022 de finances pour 2023**.

Autour de cette table, chacun sait combien, parfois, le législateur peut faire évoluer les textes qui régissent le fonctionnement économique et social de notre pays, au regard de situations ayant fait les grands titres de la presse.

Ainsi en est-il de l'article 164 de la loi du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, née du constat d'un certain nombre d'abus en la matière, qui oblige désormais toutes les entreprises, y compris publiques, à établir un rapport annuel sur le **recours aux prestations de conseil**.

La délégation CFE-CGC rappelle qu'en application, notamment, des dispositions de l'article L.2312-8-II du code du travail, et du règlement intérieur du comité national :

a) Le comité est consulté sur toutes questions relevant de la marche générale de l'entreprise (ce point étant repris sous le préambule du titre 5 du RI) ;
b) Le comité est consulté sur les orientations stratégiques du CEA (dont leurs conséquences sur le recours à la sous-traitance) et la situation économique et financière du CEA (ce point étant repris sous l'art 5-1-1 du RI).

La délégation CFE-CGC considère qu'au regard des dispositions d'ordre général de l'article 164 de la loi du 30 décembre 2022 de finances pour 2023, obligeant le CEA à établir un rapport annuel sur le recours aux prestations de conseil, il en découle une nouvelle obligation d'information-consultation à son bénéfice.

Et ce d'autant que lesdites « prestations de conseil » lui sont présentées de longue date, **sous une forme certes simplifiée**, au titre du recours à la sous-traitance.

La délégation CFE-CGC s'étonne dès lors de l'opposition exprimée par la Direction à la mise à jour du règlement intérieur du comité afin d'ajouter cette précision à son article 5-1-1 sous la forme d'un 3ème alinéa ainsi rédigé :

> *« Le comité est consulté chaque année, dans les trois mois suivant sa publication, sur le rapport annuel portant sur le recours par le CEA aux prestations de conseil. »*

Vous noterez d'ailleurs que, dans le projet de délibération qui vous a été présenté, les élus n'ont posé **aucune exigence de forme**, faisant ainsi confiance à la Direction pour lui présenter non pas, bien entendu, l'intégralité dudit rapport, mais une synthèse conforme à l'esprit du texte qui vise à assurer une plus grande transparence du recours à ce type de prestations, et à en informer incidemment les instances représentatives du personnel au titre de la marche générale de l'entreprise.

La délégation CFE-CGC rappelle enfin que l'opportunité d'une révision du règlement intérieur relève de la seule appréciation des élus, et qu'il appartient au CEA, qui ne peut pas s'y opposer « a priori », de saisir le cas échéant le juge après que le comité ait adopté régulièrement cet avenant.

La délégation CFE-CGC souhaite donc que ce projet de délibération soit soumis au vote des élus dès la prochaine réunion du comité.

L'Administrateur Général considère que cette demande ne lui parait pas prioritaire dans un contexte social déjà chargé, mais qu'il respectera cette nouvelle information-consultation si elle s'avère obligatoire.

Le secrétaire du comité précise qu'une réunion de travail est d'ores et déjà prévu sur ce sujet avec la DRHRS début mai.

3. PRESENTATION DU RAPPORT DE LA COMMISSION CENTRALE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CCSSCT) DU 18 AVRIL 2023

L'ordre du jour de cette commission portait notamment sur les sujets suivants :

1. Démarche Culture de sûreté opérationnelle au CEA
2. Présentation des recommandations issues de l'enquête conjointe conduite dans le cadre du droit d'alerte du Comité national pour atteinte aux droits des personnes du 6 juillet 2022
3. Information sur le plan d'actions national en matière de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Les membres du comité national n'ont été destinataires **d'aucun rapport écrit** à la suite de cette réunion dont les conclusions sont hâtivement présentées en séance par son rapporteur (CGT) et de façon parfois un peu confuse.

La commission ne présente aucune recommandation particulière.

Les élus CFDT et CFE-CGC demandent que ce rapport soit finalisé.

4. PRESENTATION DES RECOMMANDATIONS ISSUES DE L'ENQUETE CONJOINTE CONDUITE DANS LE CADRE DU DROIT D'ALERTE DU COMITE NATIONAL POUR ATTEINTE AU DROIT DES PERSONNES EXERCE LE 6 JUILLET 2022

Cette enquête portant sur une personne nominativement désignée, et sur le management et le fonctionnement général de l'ACAS, il n'en sera pas fait mention dans le présent compte rendu.

Une délégation d'enquête a été constituée, a conduit de nombreux entretiens auprès des personnels et élus, a rédigé un rapport et formulé un certain nombre de préconisations à court et moyen terme.

Cette présentation est suivie d'une déclaration de la délégation CFDT du comité, à laquelle s'associent les délégations CFE-CGC et UNSA-SPAEN, qui :

- souligne la transparence du rapport présenté ;
- constate que la réalité des atteintes aux droits des personnes d sont pas contestées ;
- rappelle les obligations de l'employeur CEA à l'égard des salariés et élus mis à la disposition de l'ACAS ;
- exprime la nécessité de mettre en application sans délai les mesures d'urgence recommandées par la délégation d'enquête ;
- invite l'ensemble des délégations et des élus du personnel à l'ACAS à s'impliquer dans une évolution positive et apaisée du fonctionnement de l'ACAS et à apporter tout leur soutien aux salariés victimes de cette situation.

La délégation CFE-CGC rappelle que différents CFE-CGC élu(e)s ont, au cours des précédentes mandatures et celle-ci, été eux-mêmes victimes de faits semblables, y compris des agressions physiques, ayant conduit à une dégradation de leur santé au point, pour certains, de devoir abandonner purement et simplement leur mandat.

Le DRHRS convient de la nécessité de prendre des mesures tout en rappelant que la direction ne peut pas s'immiscer dans la gestion de l'Association ACAS ni se substituer à ses propres obligations et prérogatives d'employeur.

- Sur les difficultés de gouvernance dénoncées et avérées, le constat est partagé de longue date, et par tous, et a donné lieu à l'engagement d'un audit organisationnel confié au cabinet Ernst & Young dont les conclusions sont prochainement attendues ;

- Sur le conflit interpersonnel dénoncé et avéré, le problème ne se réduit pas à la présidence de l'ACAS mais également à d'autres salariés, employés par l'ACAS ou mis à sa disposition par le CEA, et même employés à la DRHRS ; il convient de rappeler et respecter le fait que « l'Assemblée Générale Ordinaire » de l'ACAS est son seul organe <u>décisionnel</u>, ce qui n'est pas le cas du Bureau (<u>exécutif</u>) de l'ACAS ni de son président ; par ailleurs, le CSE de l'ACAS a lui-même engagé une démarche d'expertise confiée au cabinet Technologia qui doit aboutir avant l'été ;

- La Direction est donc parfaitement informée de cette situation qu'elle tente de contribuer à résoudre en respectant scrupuleusement les prérogatives et obligations d'employeur de l'ACAS.

Au-delà, dans une perspective de plus long terme, **l'Administrateur Général** souhaite qu'une réflexion apaisée permette de prendre des mesures structurelles et durables garantes d'un meilleur fonctionnement.

Compte tenu de son caractère nominatif, des fonctions dont il est fait état dans le rapport qui permet d'identifier les personnes, et de la nature de certaines recommandations, la DJC n'en recommande pas la diffusion.

Les délégations CFE-CGC, CFTC et CFDT considèrent également que ce rapport doit à ce stade demeurer confidentiel et ne donner lieu à aucune diffusion.

La délégation FO est favorable à la diffusion de sa synthèse, dès avant les élections, afin que les candidats qui figurent sur les listes en CCAS et CLAS soient informés de cette situation.

La délégation CGT considère singulier que le Comité national soit informé, par le biais de ce rapport, d'un projet de licenciement d'un salarié de l'ACAS et conteste que le rapport soit « propriété » du Comité national. Il appartient selon elle aux « Bureaux » du CCAS et de l'ACAS de prendre les décisions qu'ils jugeront nécessaires.

L'Administrateur Général considère, en sa qualité de président du comité, que ce rapport présente un caractère confidentiel et doit, au moins à ce stade, demeurer la propriété du comité. En outre, n'étant pas l'employeur du salarié dont le licenciement est envisagé, ni lui-même, ni les élus du comité national n'ont à se prononcer sur son opportunité.

5. QUESTIONS DIVERSES

5.1. La suspension du recrutement au CEA de certains salariés de l'IRSN

L'AGA précise que certains projets de recrutements de salariés de l'IRSN avaient été suspendus compte tenu du projet d'évolution de l'organisation de la sûreté nucléaire en France.

Ils devraient reprendre rapidement.

5.2. Les élections au CNESER

Faute de signature majoritaire d'un protocole d'accord préélectoral par les organisations syndicales du CEA, un document unilatéral sera diffusé dans les prochains jours. Mais les dates du calendrier prévus par circulaire ministérielle demeurent.

* * *

La prochaine réunion ordinaire du Comité national est fixée au 23 mai 2023.