

COMITÉ NATIONAL DU CEA du 17 OCTOBRE 2023

COMPTE-RENDU COMMENTÉ DE LA DÉLÉGATION CFE-CGC

Le Comité national s'est réuni le 17 octobre 2023, à l'initiative et sous la présidence de l'Administrateur Général.

Cette réunion extraordinaire avait notamment pour objet suivant l'ordre du jour :

1. Informations générales
2. Information-consultation sur le projet de création d'un secrétariat général au sein de la direction générale
3. Information-consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de la recherche sur les énergies au CEA: rapprochement du LITEN de la DRT et de la DES
4. Information-consultation sur le projet de nouvelle organisation des Directions transverses de la Recherche Technologique
5. Information-consultation sur la politique sociale du CEA, les conditions de travail et l'emploi 2022 :
- Présentation du rapport du cabinet SYNDEX
6. Approbation des projets de procès-verbaux des séances du 30 mars, du 27 avril, des 2 séances du 23 mai et du 9 juin 2023.
7. Information sur la dénonciation de l'usage relatif à l'indemnité de dernier repas en mission de 11 euros
8. Questions diverses

Délégation CFE-CGC :

Gilles Fournier
Anthony De Luca
Nathalie Gaillard-Bienfait
Jean-Pierre Ponce
Florence Gilliot
RS : Roland Novalles

* * *

Comme il est d'usage, la séance a débuté par une série de déclarations préalables.

La délégation CFE-CGC a attiré l'attention de l'Administrateur Général sur la mise en œuvre d'un suppléant aux représentants de la CCSSCT tel que prévu dans l'avenant à l'accord IRP de 2021. La délégation CFE-CGC fait part de son interprétation de ce texte et de ce que devrait être son application (cf déclaration en fin de CR).

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

- Déclaration au sujet de l'attribution du prix Nobel de physique 2023 à 2 anciens salariés du CEA Pierre Agostini et Anne L'Huillier, pour leurs travaux initiés et conduits au CEA-Iramis (DRF) sur la physique des lasers (attosecondes). Quelle capacité du CEA à continuer d'avoir des résultats scientifiques et des prix Nobel ?

- La FLS et notamment la mise en œuvre d'un concours au sein de la FLS d'1 centre pour accéder à un poste sans tenir compte de l'ancienneté des concourants.

A ces différentes interpellations et questions, l'Administrateur Général a répondu que :

1. par la voix de la DRHRS qu'effectivement la mise en œuvre n'étant pas prévue dans l'accord, DRHRS reviendra vers les partenaires sociaux pour trouver un mode de fonctionnement,
2. Le prix Nobel n'est pas la marque de reconnaissance du travail au CEA. Le CEA a la capacité de générer en son sein des compétences de chercheurs de haut niveau,
3. M. l'AG répond qu'il n'est bien sûr pas au courant de ce qui se passe dans chaque centre, mais il rappelle que le contexte FLS n'est vraiment pas facile avec notamment des procédures judiciaires qui durent depuis plusieurs années et pour certaines viennent d'émerger. Il informe que des réflexions sont en cours concernant l'avenir des FLS.

L'administrateur général manifestement malade réduit ses interventions, et les présentations/réponses aux questions sont faites par les différentes directions.

1. INFORMATIONS GENERALES

L'Administrateur Général évoque successivement les points suivants :

- Fusion ASN/IRSN, le CEA pourrait être amené à récupérer une partie des activités de l'IRSN,

Au vu de ces éléments, toutes les délégations évoquent les points suivants :

- Tout le monde convient qu'il n'y a pas de surprise au vu de notre connaissance des activités de cette organisme et s'interroge sur les délais de mise en exécution ?

L'Administrateur Général conclut en précisant :

- Que le projet de loi sera discuté en conseil des ministres en novembre pour présentation en suivant à l'assemblée nationale. Si le projet devait être mis en œuvre, il le serait probablement pour janvier 2025.

2. INFORMATION SUR LE PROJET DE CREATION D'UN SECRETARIAT GENERAL AU SEIN DE LA DIRECTION GENERALE

La présentation est assurée par Marie-Astrid Ravon-Beranguer (directrice de la direction financière et programmes (DFP)) :

Depuis 2018, un travail de fond a été entrepris, au service de la mise en œuvre des orientations scientifiques et techniques de l'organisme, pour :

- fluidifier le fonctionnement de l'organisme : structuration d'une démarche d'amélioration continue de la performance et actions de simplification, refonte des outils et des systèmes d'information,
- mobiliser les salariés : démarches participatives favorisant une large expression des salariés (missions énergie, numérique, Ambition innovation, séminaires de management élargis, webinaires...), renforcement de la communication, plan d'actions QVCT,
- renforcer la transversalité au sein de l'organisme (rattachement des centres civils à la direction générale, actions transversales dans le domaine de l'innovation...).
- Des projets transverses structurants sont à mener dans les prochaines années, qui nécessitent une coordination renforcée de certaines directions fonctionnelles : projet Convergence de rénovation du SI de gestion, stratégie de décarbonation et de gestion responsable des ressources, projet de modernisation sociale, démarche d'amélioration continue de la performance par exemple.
- Ce contexte invite à renforcer i) l'animation et la coordination de certaines directions fonctionnelles (et de leurs lignes fonctionnelles) ; ii) le pilotage des grands projets fonctionnels transversaux.../...

Face aux enjeux identifiés sur les prochaines années, il apparaît nécessaire de **renforcer la coordination de certaines directions fonctionnelles et le pilotage des projets transversaux structurants** auxquels elles concourent.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- **renforcer le soutien apporté par les directions fonctionnelles concernées (et leurs lignes fonctionnelles) aux salariés et aux programmes scientifiques et technologiques** par une coordination accrue des ressources et activités fonctionnelles au bénéfice des ambitions stratégiques de l'organisme ;
- **renforcer la collaboration entre les directions fonctionnelles concernées sur des sujets d'intérêt commun** : les interactions entre les directions fonctionnelles sont régulières mais le plus souvent suscitées par l'instruction de dossiers spécifiques ou stratégiques. Aussi, elles pourraient être amplifiées et gagner en efficacité grâce à une animation transversale dédiée ;
- **renforcer le pilotage des projets fonctionnels transversaux**, qui vont être structurants pour l'organisme dans les prochaines années (*cf. exemples rappelés supra*) ;
- **favoriser la transversalité des parcours professionnels** entre les différentes lignes fonctionnelles concernées et **contribuer à la valorisation de ces filières professionnelles.**

Organisation projetée : principes

- ♣ A l'instar de ce qui se pratique dans la plupart des organismes de recherche, il est envisagé de créer un Secrétariat général, auquel seraient rattachées cinq des neuf directions fonctionnelles (DAPS, DFP, DJC, DRHS, DSI) ainsi que le directeur du développement durable, qui constituent un ensemble cohérent.
- ♣ Les missions, attributions et l'organisation interne de ces directions ne seraient pas modifiées, seul leur rattachement hiérarchique évoluerait, à une exception près (le pilotage de CAP Performance et des actions de simplification serait transféré de la DFP vers le secrétariat général).
- ♣ Quatre directions fonctionnelles resteraient directement rattachées à la Direction générale :
 - la direction de la sûreté et de la sécurité nucléaire (DSSN), dont la principale mission est de garantir à l'Administrateur général que le CEA remplit ses obligations en matière de sécurité et de sûreté nucléaire, sous le contrôle de l'inspection générale nucléaire et le pilotage de l'Administrateur général adjoint ;
 - la direction de l'audit, des risques et du contrôle interne (DARCI), compte tenu de ses missions dans les domaines de la maîtrise des risques, de la conformité et du contrôle interne, dont le suivi relève au premier chef de la Direction générale et des organes de gouvernance du CEA (comité d'audit et de suivi des obligations de fin de cycle, conseil d'administration) ; la DARCI doit donc pouvoir rendre compte directement à la direction générale de l'appréciation qu'elle porte sur les dispositifs de maîtrise des risques et de contrôle interne mis en œuvre par les directions (dont les directions fonctionnelles) à l'instar du rattachement retenu pour l'IGN ;
 - la direction des relations internationales (DRI), qui est l'instrument de la politique générale du CEA dans le domaine international, ce qui justifie de maintenir un lien direct avec l'Administrateur général ;
 - la direction de la communication (DCOM), qui élabore la stratégie de communication interne et externe de l'organisme, sous le pilotage de la Direction générale ; elle est en règle générale dans d'autres organismes directement rattachée à la direction générale.

Au vu de ces éléments, la délégation CFE-CGC exprime les positions suivantes :

- La question des systèmes d'information au CEA est encore une fois posée, suite à l'évocation par la Directrice de la DFP du projet convergence, non pas sous l'angle fonctionnel mais bien stratégique.

Pour leur part, les autres délégations évoquent les points suivants :

- Retour peu ou prou à une organisation déjà vue au CEA, la question de l'efficience est posée.

Réponse de la Directrice de la DFP :

- Une telle organisation doit permettre de prendre en compte de grands projets à venir et qui sont transverses (RH, finances, juridiques,...) comme le système de rémunération au CEA qui fait l'objet d'une ouverture de négociation début 2024, ou suite aux différents contentieux les évolutions pour les FLS (organisations, temps de travail, rémunérations, missions,...)

3. INFORMATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA RECHERCHE SUR LES ENERGIES AU CEA: RAPPROCHEMENT DU LITEN DE LA DRT ET DE LA DES

La présentation est assurée par M. STOHR et Mme LEGALLAND.

Synthèse :

Le projet de rattachement du LITEN à la DES a pour objectif de renforcer l'intégration de la recherche sur les technologies de l'énergie pour mieux répondre aux évolutions rapides du monde de l'énergie et aux enjeux de la transition énergétique. Il est envisagé de faire évoluer l'organisation en rattachant le LITEN à la Direction des énergies. Cela serait réalisé par le transfert en bloc du LITEN qui préserve les structures des départements, services et laboratoires du LITEN et qui préserve aussi la structure de la DES. Après le rattachement du LITEN, les activités de recherche sur le système énergétique, incluant l'énergie nucléaire et les énergies renouvelables, seraient ainsi regroupées dans une seule direction opérationnelle du CEA. Ces activités seraient structurées avec

une direction de programme, une direction scientifique et cinq instituts de recherche (ISAS, LITEN, IRESNE, ISEC, I-Tésé) couvrant l'ensemble des sujets pour accélérer la transition énergétique. Après le rattachement du LITEN, la DRT serait donc composée des trois instituts LETI, LIST et CTREG.

Face aux enjeux d'accélération de la transition énergétique et d'évolution du monde de l'énergie, il apparaît nécessaire de franchir une nouvelle étape dans l'intégration des activités de R&D sur l'énergie.

Les objectifs d'une **intégration renforcée** sont les suivants :

- Positionner au sein d'une même Direction opérationnelle le pilotage programmatique et financier et les arbitrages associés ainsi que les interfaces avec les Ministères de tutelle
- Accroître la lisibilité et la visibilité externe au niveau national et international de la recherche du CEA sur les énergies, en unifiant les actions et faisant bénéficier à tous les sujets énergies de la position internationale du CEA
- Amplifier l'impact du CEA dans les instances concourant à l'élaboration des stratégies nationales
- Favoriser les offres communes vers les industriels et les institutionnels promouvant davantage les compétences, briques technologiques et savoir-faire des différents instituts (ISAS, ISEC, IRESNE, LITEN) pour accélérer les innovations nécessaires à la transition énergétique et leur diffusion
- Renforcer le rôle de conseil technique et scientifique du CEA vis-à-vis des tutelles avec à une approche intégrée sur les énergies.

... en maintenant et amplifiant les liens créés entre la DES et la DRT au-delà des équipes du LITEN

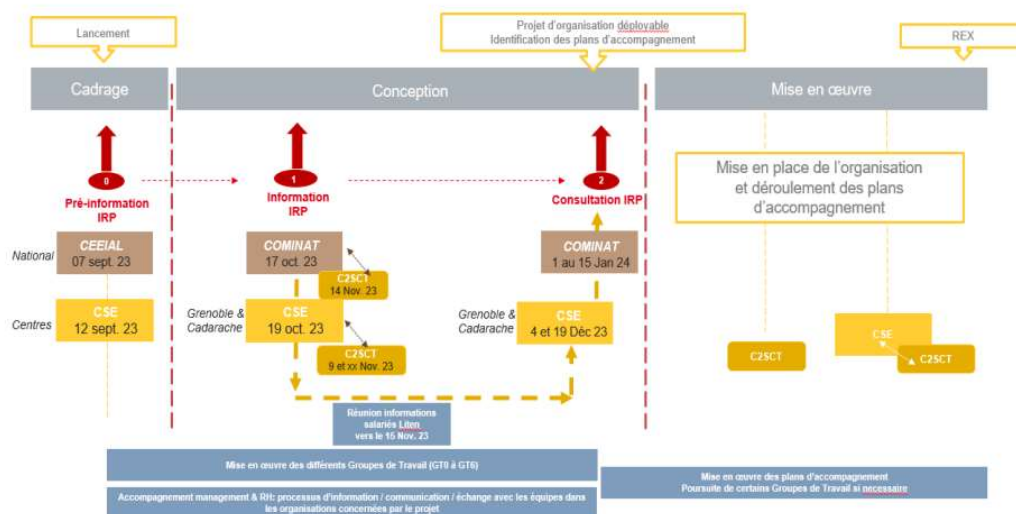
Principaux impacts du projet de réorganisation :

Les changements principaux concerneraient :

- ♣ le pilotage et la consolidation RH, financière, programmatique, scientifique et communication du LITEN qui seraient sous la responsabilité de la DES ;
- ♣ une évolution des fonctions RH et Gestions/Finance de la DES, qui intégreraient les équipes RH et Contrôle de Gestion / Finances du LITEN actuellement rattachées à la direction des Opérations du LITEN ;
- ♣ l'appui au LITEN des forces de développement partenarial de la DRT (DPI, DINOV et PRTTs) dans une configuration hors direction de rattachement.

Le calendrier :

L'objectif pour la mise en œuvre de ce rattachement au 1^{er} février 2024 sous réserve du calendrier d'information-consultation des IRP rappelé dans le schéma ci-dessous.



Au vu de ces éléments, la délégation CFE-CGC exprime les positions suivantes :

- Les équipes du Liten ne connaissent pas le fonctionnement de la DES et vont le découvrir même si on leur annonce que cette fusion ne change rien pour elles. Donc la découverte des interfaces, des règles de fonctionnement de la DES, des arbitrages sur les projets va exiger du temps d'adaptation. Comment cette réorganisation prend-elle en compte ces éléments ?
- Au sein de la DES et du Liten, il y a une différence de pilotage des projets, comment cela va-t-il se passer et notamment sur toute la partie arbitrage des investissements ?
- Sur la gestion de projet et de façon élargie envisage-t-on une homogénéisation au sein du CEA pouvant aller de la DES à la DAM ? Y a-t-il 1 homogénéisation des outils de gestion de projets ?

Pour leur part, les autres délégations évoquent les points suivants :

- Quel est le sentiment des salariés sur cette réorganisation ?
- Interrogation sur la période progressive pour cette réorganisation qui peut engendrer des flottements dans les équipes.
- Cohérence de ce projet qui s'est fait jour au fil du temps.

Réponse de la Direction aux différentes questions posées :

- La réorganisation est bien prévue à la date d'effet présentée toutefois il est clair que pour un certain nombre de processus il faudra du temps pour converger (par exemple sur la certification). Certains groupes de travail vont donc perdurer au-delà de la prise d'effet de la réorganisation.
- La conduite du changement est effectivement une question, le temps concernant le nucléaire est toujours long celui du Liten plus court. Il faut rendre plus agile les instituts et préserver les process et l'agilité du Liten.
- Les équipes de la DES et du Liten se sont bien rapprochées ces 3 dernières années. Depuis 2 ans le Liten participe au conseil scientifique et la DES, la réorganisation correspond donc à une certaine continuité. Pour les salariés cette approche intégrée au niveau du thème de l'énergie n'est pas une surprise c'est cohérent. Il faudra toutefois rester vigilant afin qu'il n'y ait pas de gêne, de petits cailloux pendant la transition. C'est la mission aussi des groupes de travail d'y veiller.

A l'issue de cette présentation, la CFDT décide de présenter seule une motion de vote pour déclencher une expertise concernant cette réorganisation et celle de la DRT.

La DRHRS a montré son étonnement sur la méthode ainsi que l'administrateur général puisque les motions des représentants du personnel sont normalement lues et portées par le secrétaire du comité national (Gilles Fournier CFE-CGC).

Le secrétaire du comité national prend la parole pour dire qu'effectivement c'est normalement la façon de fonctionner mais que depuis ce début de mandat il y a un « oubli » manifeste du mode de fonctionnement et du respect du Règlement Intérieur de ce comité par certains élus.

Toutefois, il incite à passer au vote informant la direction qu'il y aura une explication en suivant.

Le résultat du vote est le suivant :

- Pour : CFDT et SPAEN – 8 votes
- Contre : CGT, CFE-CGC, CFTC – 13 votes

Le secrétaire du comité explique le vote contre des représentants des 3 organisations syndicales : ces réorganisations sont actuellement en processus d'information/consultation (notamment à Grenoble) où une expertise va être votée par les élus du CSE. Les élus du comité national souhaitent que le travail puisse être réalisé au plus près des salariés. De plus, il rappelle qu'en fin d'année l'expert du comité national fera son rapport sur les orientations stratégiques du CEA et que ces réorganisations seront étudiées à ce moment-là.

Si d'aventure, ces différentes expertises faisaient émerger des questions supplémentaires, les élus du comité national se réserveraient le droit de mettre en œuvre une nouvelle expertise.

Cette information sera suivie d'une consultation des élus lors du prochain comité national.

4. INFORMATION SUR LE PROJET DE NOUVELLE ORGANISATION DES DIRECTIONS TRANSVERSES DE LA RECHERCHE TECHNOLOGIQUE

La présentation est assurée par Julie GALLAND DRT :

Ce projet va impacter 160 personnes (114 à Grenoble et 16 à Saclay) sur un effectif global de 274 personnes (241 Grenoble/32 à Saclay et 1 à Cadarache).

Le projet comporte deux enjeux principaux.

Le premier enjeu est de faire évoluer le modèle d'innovation, mis en place à la DRT depuis plusieurs années, qui visait à traverser la « vallée de la mort » séparant l'exploration technologique du transfert et de la valorisation industrielle. Ce processus séquentiel consistait à explorer des technologies puis à les démontrer et/ou les « dérisquer », enfin à en assurer la maturation industrielle en collaboration avec divers partenaires. Ce processus nécessitait le financement de projets successifs s'appuyant sur différents outils financiers, institutionnels et industriels, nationaux ou internationaux, selon le niveau de maturité technologique, les opportunités et les nécessités, et les perspectives de valorisation.

Le deuxième enjeu vise à mieux supporter les équipes en améliorant les quatre points suivants :

- en relation avec le premier enjeu, **améliorer la coordination de la stratégie partenariale, industrielle et institutionnelle (dans toutes ses composantes)**, en regard des enjeux de la société en particulier des marchés, en rapprochant DINO, DPI, DDevReg, DEu et les responsables thématiques transverses au sein d'une même entité en charge de la stratégie partenariale ;
- renforcer notre réseau d'exploration scientifique et technologique en **accentuant le rôle de la direction déléguée aux projets et programmes institutionnels dans sa capacité à mettre en place**, développer et animer des partenariats-cadre stratégiques et structurants avec des partenaires académiques et en mettant en place une cellule dédiée aux alliances académiques ;
- consolider notre soutien aux instituts en étudiant la mise en place d'une **cellule de soutien aux achats au sein d'une direction et en regroupant le support financier, la qualité, la conformité et les personnes en charge de l'intelligence économique** (DFCG, CMIR, CIPE) ;
- intensifier les actions menées pour **développer l'attractivité de la DRT en intégrant l'équipe GIANT** (alliance partenariale des organismes de recherche et de formation de la presqu'île grenobloise) au sein de la DRH.

Valeur ajoutée attendue du projet

La valeur ajoutée principalement attendue dans ce projet de réorganisation est de faciliter la transition d'un modèle séquentiel d'innovation technologique décrit sur la Figure 1 à un modèle, illustré sur la Figure 2, se basant sur des modes d'actions enrichis pour mieux appréhender la complexité des enjeux et optimiser les synergies de

décisions et de financements industriels et institutionnels.

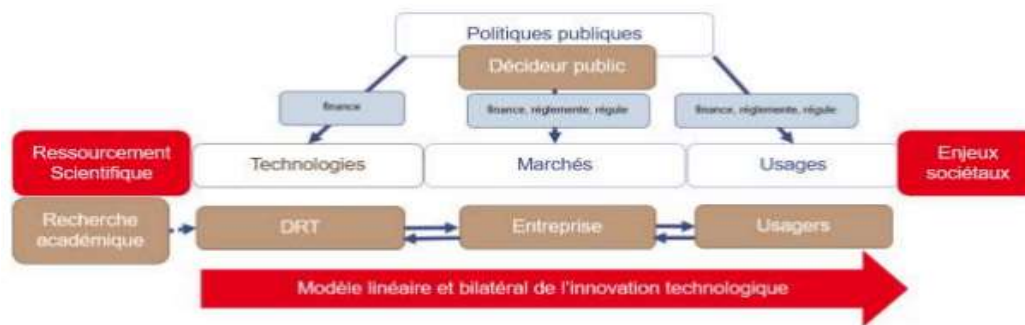


Figure 1: Illustration du modèle séquentiel de développement technologique actuellement en place à la DRT.



Figure 2: Illustration du modèle souhaité d'innovation technologique à la DRT.

Calendrier IRP



Suivi de la réorganisation, REX/Bilan (calendrier)

La mise en place de la nouvelle organisation est souhaitée au 1er janvier 2024. Un comité de suivi remplacera le COPIL projet actuel dès début janvier 2024. Il sera réuni une fois par mois pendant le premier semestre 2024, puis une fois par trimestre. Une fois la réorganisation mise en œuvre, l'analyse d'impact fera l'objet d'un suivi en C2SCT, et le REX sera présenté en CSE 6 mois à 1 an après

Au vu de ces éléments, la délégation CFE-CGC exprime les positions suivantes :

- Quel va être l'accompagnement des salariés sur cette évolution de travail en mode circulaire ?
- Quels seront les critères de choix pour retenir ou rejeter les « petits projets » ?
- La question de la charge de travail fait partie du plan d'action en démarche de prévention des RPS sur le site de Grenoble. Avec cette réorganisation, la charge de travail va-t-elle diminuer pour les équipes DRT ? .../...

Pour leur part, les autres délégations évoquent les points suivants :

- Manque d'information sur le rapprochement DPI/DDPI
- Interrogation sur les interfaces,
- Interrogation sur la façon dont cette nouvelle organisation est accueillie par nos partenaires.

Réponse de la Direction aux différentes questions posées :

- Le nouveau modèle proposé est bien perçu par nos partenaires institutionnels et financeurs,
- On va intervenir avec une vision complète sur le marché, de l'environnement compétitifs des facteurs structurants. On sera plus pertinents avec une meilleure coordination car les personnes travailleront en équipe,
- Le degré d'autonomie et de fluidité pour les partenariats industriels et institutionnels doit être conservé : le but est que les équipes quand elles négocient avec un partenaire industriel ou avec l'Europe doivent le faire de concert avec les équipes opérationnelles sur le terrain. Le but est d'avoir une cellule méthode pour assurer une cohérence de l'offre proposée et favoriser les bonnes pratiques.
- Concernant la charge de travail : l'allègement des tâches ressenties/perçues comme chronophages est en cours pour que l'on puisse se concentrer sur la recherche et la science.

Cette information sera suivie d'une consultation des élus lors du prochain comité national.

5. CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DU CEA, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI 2022
:
- PRESENTATION DU RAPPORT DU CABINET SYNDEX

La présentation est assurée par l'expert du comité national (SYNDEX) à l'issue de toutes les réunions de commissions concernant le bilan social qui se sont tenues en septembre (CEEIAL, CCEP, CCF).

UNE ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TIRÉE PAR LES CDD DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET MARQUÉE PAR UNE HAUSSE DES DÉMISSIONS

- # Hors cadres supérieurs, l'effectif global du CEA a progressé de **1,5%** en 2022, dans une **proportion deux fois moindre qu'en 2021** (3,1%). Cette progression est plus soutenue au sein de l'effectif non permanent (+2,5%) : **c'est surtout le nombre de CDD de recherche scientifique qui augmente**, à +9,7%, représentant 22% de la hausse de l'effectif total.
- # L'effectif permanent, lui, a augmenté de **1,3%**, proportion proche de celle de l'année précédente (+1,4%). Cette augmentation est sensiblement différente selon les établissements et les directions. Elle est tirée principalement par la DAM et la DRT.
- # Les « **Annexe 2** » représentent désormais **moins d'un tiers** de l'effectif permanent, en baisse relative de près de 6 points depuis 2014.
- # On relève une **augmentation de 9% des départs en 2022**, après une hausse de 7% l'année précédente, qui est due à un **presque doublement des démissions**, confirmant la tendance constatée en 2021. Celle-ci semble être le fait principalement de jeunes recrues dans leurs premières années, liée notamment à des difficultés à se projeter dans l'organisation. Cela doit conduire à poser la question de **l'attractivité du CEA**, dans une période où les autres employeurs recherchent activement des profils technologiques et scientifiques pointus et spécialisés.

LES INDICATEURS DE FORMATION SONT GLOBALEMENT ORIENTÉS À LA HAUSSE, MAIS NÉCESSITENT VIGILANCE DANS LE DÉTAIL

- # Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation est revenu à un niveau proche de celui d'avant la crise sanitaire. **L'effort financier de formation** s'est ainsi accru de 6,5% en 2022.
- # **Le nombre d'heures de formation** a progressé de **1,7%** en 2022, légèrement au-dessus de l'évolution de l'effectif moyen (1,1%). On note une érosion de la proportion des formations SSQE et métier support, au profit des formations scientifiques et techniques ou de compétences générales
- # **Cette progression est assez différenciée**, bénéficiant aux Annexe 1 tandis que les Annexe 2 voient leur temps moyen de formation sensiblement reculer. Il conviendra d'être vigilants sur cette évolution.
- # **Le nombre de participations à des formations recule par ailleurs de 5,6%**, ce que la direction attribue à un retour du présentiel (d'une durée plus longue) et un recul des MOOC.
- # **Dans la période à venir**, l'accent semble être mis par la direction sur les **formations des managers** et les formations à l'évolution des **outils de gestion** (Convergence). Les formations scientifiques et techniques, elles, ne semblent pas faire l'objet d'un focus particulier en termes de priorisations à une échelle consolidée (peut-être du fait de leur diversité et de leur nombre).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES AXES ▶ D'AMÉLIORATION SONT POSSIBLES, DONT CERTAINS EN LIEN AVEC LES ÉVOLUTIONS SOCIÉTALES

- # Les chiffres présentés par la direction à la CCEP mettent en évidence une **réduction tendancielle des écarts** entre les femmes et les hommes. Ces données doivent bien sûr continuer à s'améliorer. Nous notons par exemple, dans l'Annexe 1, qu'à **âge égal le salaire moyen des femmes est systématiquement inférieur à celui des hommes**. De même, la proportion de femmes dans les plus hauts niveaux (E6, E7) reste très inférieure à celle des autres niveaux.
- # Notons que certains **biais statistiques** pourraient être corrigés. En particulier, le taux relatif d'augmentation salariale des femmes est sans doute statistiquement accentué par le fait que des hommes, plus nombreux en butée de ligne, ne peuvent plus bénéficier d'augmentations individuelles mais restent dans l'effectif « propoables ».
- # Des axes de progrès sont identifiés dans les **salaires d'embauche** des salariées ayant déjà un parcours professionnel. Ce sont elles qui présenteraient les plus importants écarts défavorables avec les hommes.
- # L'éventuelle surreprésentation des femmes dans l'effectif **précaire** pourrait être mieux objectivé, ainsi que les inégalités de parcours : nature du contrat, temps partiel plus fréquent, congés sur temps scolaires supérieurs aux hommes, CET de fin de carrière inférieurs aux hommes...
- # La direction souligne les avancées possibles sur des sujets comme le **congé parental**, encore trop peu sollicité par les hommes. Une politique d'incitation à renforcer ?

LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION N'A PU COMPENSER ▶ ENTIÈREMENT L'INFLATION, FAUTE DE MOYENS SUFFISANTS. LA DIRECTION SOUHAITE LA REDÉFINIR EN PROFONDEUR...

- # Les NAO de 2022 et 2023 se sont soldées par des enveloppes allouées de RMPP permettant de couvrir l'effet mécanique de l'application de la convention de travail (estimés à 1,9% de la masse salariale) et d'appliquer des mesures **d'augmentations générales de 2% de la masse salariale**, distribuées sous forme égalitaire entre les salariés (donc avec un effet relatif plus fort sur les plus bas salaires). Ces AG ont pris la forme de **primes pérennes**, en raison des difficultés pour la direction d'appliquer la convention sans se heurter à ses limites – gel du point, plafonds des grilles...
- # De fait, ces augmentations générales ne permettent pas de compenser la totalité de l'inflation constatée sur ces deux dernières années.
- # **La direction souhaite repenser l'ensemble du système de rémunération** pour ne plus être contrainte par les limites des grilles actuelles, mais aussi pour se donner des marges de manœuvre pour une politique de rémunération plus individualisée. **De nombreux enjeux, de natures diverses se dessinent derrière** : la capacité à obtenir des tutelles les dotations complémentaires pour le mettre en place ; le juste équilibre à donner entre rétribution collective et reconnaissance individuelle ; la capacité du CEA à attirer et fidéliser nouveaux et anciens salariés, dans un contexte où le marché du travail s'est tendu et les attentes sociétales ont évolué...

▶ ... ALORS MÊME QUE D'AUTRES CHANTIERS RESTENT OUVERTS OU DOIVENT S'OUVRIR

- # L'année 2023 a vu certains chantiers sociaux marquer le pas ou prendre du retard, ce que la direction attribue à la réforme des retraites et aux élections professionnelles. Une **nouvelle feuille de route** devra être mise en place, avec la nécessité :
- # À court terme (cette année), de négocier un nouvel accord sur le **handicap** et un nouvel accord sur **l'égalité professionnelle**, ces derniers arrivant à échéance.
- # De négocier le volet 2 de la **GEPP**, intégrant les enjeux de formation, de mobilité et d'accompagnement des **fin de carrière**, carrières dont la durée a été allongée par la loi sur les retraites.
- # De reprendre le chantier « **aménagement et organisation du temps de travail et QVCT** » qui, après la crise sanitaire, s'est focalisé sur la signature d'un avenant sur le **télétravail**, et a laissé la place à la mise en œuvre début 2023, après un audit externe et des préconisations, d'une **démarche de QVCT** déclinée en plans d'actions sur 7 axes articulant le local et le central. Dans ce contexte, une négociation sur la QVCT ne semble plus prioritaire à la direction. Reste la question du temps de travail ?...

Au vu de ces éléments, la délégation CFE-CGC exprime les positions suivantes :

- La question de l'organisation du temps de travail est primordiale. La semaine de 4 jours pourrait par exemple être une nouvelle opportunité d'améliorer les choses et de nombreuses sociétés y recourent déjà. L'expérience du télétravail est raisonnable et le plafond des 100 jours par salariés peu atteint ;
- Il y a de nombreuses heures de travail non rémunérées, voir dissimulées, il faut donc moderniser notre organisation car les salariés sont attachés à leur vie personnelle. La question de la charge de travail doit être évaluée avec des indicateurs scientifiques et pertinents ;
- On ne parle plus non plus du droit à la déconnexion dans cette modernisation du dialogue social mais rien n'est réellement mis en œuvre pour l'accompagner.

Pour leur part, les autres délégations évoquent les points suivants :

- Intervention sur le renouvellement de l'accord handicap et sur le fait de ne pas « baisser la voile » ;
- La question du temps de travail est important et complexe, il ne faut pas le reporter. Demande d'une démarche volontaire pour les Annexes 2 car il y a des installations et des plateformes pour lesquelles la notion de recruter juste doit être appliquée. On ne peut embaucher des ingénieurs pour le travail de technicien, ce qui augmente le coût de la masse salariale.

DRHRS indique en réponse :

Le CEA a déjà regardé ce qui se passe dans les autres organismes concernant leur politique sociale :

- ✚ Formation : Le CEA alloue les moyens nécessaires ; Egalité pro : les indicateurs sont rassurants ;
- ✚ Emploi : Le CEA essaie de recruter juste et tente de trouver des techniciens, mais ce n'est pas évident sur le marché de l'emploi.
- ✚ Handicap. Difficulté de sourcing ; Le CEA a des éléments de mesures quantitatifs et qualitatifs.
- ✚ Temps de travail : On ne pointe pas au CEA et on a un accord télétravail. C'est vrai que les jeunes salariés demandent plus de souplesse. Toutefois, la question du temps et de l'organisation du temps de travail sera abordé prochainement en négociation.

Les 2 avis concernant cette politique sociale sont lus et mis au vote

Avis motivé N°1, lu par le secrétaire du Comité national : cet avis basé sur la présentation de l'Expert se prononce contre la politique sociale du CEA. Il est détaillé ci-après car il est aussi un bon résumé de la politique sociale du CEA.

Avis motivé N° 2, présenté et lu par différents élus CFDT. Cet avis se veut être l'expression de l'opinion des élus du CN mais sa rédaction et lecture utilise régulièrement l'expression « les élus CFDT ».

A la fin de cet avis, la CFTC indique s'interroger sur beaucoup de passages de cet avis minoritaire qui indique « les élus CFDT » : comment cela peut-il représenter un avis des élus du Comité national ?

La CFE-CGC sictam s'associe à cette remarque : effectivement il s'agit plus d'une déclaration CFDT et pas d'un avis représentant la position de l'ensemble des élus du comité national

> VOTE : Au final l'avis motivé n°1 est voté majoritairement (CFE CGC, CGT, CFTC, U/SAPAEN).

M. l'Administrateur Général fait état de son mécontentement concernant l'avis voté et déclare s'inscrire en faux contre les expressions utilisées, car les points évoqués ont tous été abordés et expliqués dans les différentes commissions du comité national.

DECODAGE CFE CGC : Ce n'est pas parce que des réponses ont été données qu'elles sont complètes ou satisfaisantes !

AVIS Motivé négatif des élus du Comité National sur la politique sociale 2022

Les membres du Cominat relèvent que la croissance de l'effectif a marqué le pas en 2022, avec une progression de 1,3% deux fois inférieure à celle de l'année précédente. Nous relevons que cette évolution de l'effectif est de nouveau tirée par les contrats temporaires et en particulier les CDD de recherche scientifique représentent près du quart de la hausse. Le Cominat réaffirme son attachement au développement de l'emploi en CDI et sera vigilant aux évolutions de celui-ci dans les années à venir.

Au sein de l'effectif permanent, nous constatons la poursuite de la baisse de l'effectif de salariés de l'« Annexe 2 », qui représentent désormais moins d'un tiers de l'effectif permanent. Nous attirons l'attention de la direction générale et des directions opérationnelles et fonctionnelles sur la nécessité de s'assurer que cette diminution ne se traduise pas par une hausse de la charge de travail, comme certaines situations ont pu nous amener à le craindre, ou du transfert d'activité vers les salariés de l'annexe 1 et également de renouveler et maintenir notre capacité à exploiter nos plateformes de recherche R&D.

Nous constatons un presque doublement des démissions, confirmant la tendance déjà constatée en 2021 aussi avec un doublement. Nous jugeons celle-ci préoccupante, dans la mesure où, même si elle peut être pour partie liée à des évolutions générationnelles de comportements, elle génère un surcroît de travail pour les recruteurs, pour les équipes qui forment et encadrent et pour l'impact sur les activités conduites et elle se révèle sans doute être le symptôme d'une insuffisance d'attractivité du CEA. Cela doit être un sujet de préoccupation majeure pour la direction, a fortiori dans une période où les autres employeurs recherchent activement des profils technologiques et scientifiques spécialisés et de haut niveau. Il faut fidéliser et motiver durablement les salariés porteurs des compétences. Outre la question des salaires, la GEPP devra être beaucoup plus ambitieuse sur les perspectives professionnelles ouvertes aux salariés. A titre d'exemple, les Annexe 2, qui démissionnent en moyenne moins que les autres salariés, pourraient bénéficier mieux de l'ascenseur social par la formation, y compris au travers de l'alternance.

Nous constatons également un turn over interne important dans certaines Direction, signe évident de mal être confirmé par la récente expertise Technologia.

Nous demandons à la Direction une analyse fine de ce turn over interne, une analyse des causes et une présentation début 2024 du plan d'action de la Direction pour enrayer l'origine de ces dérives.

Sur l'évolution de la situation sur le site de Fontenay-aux-Roses, nous constatons une tendance très alarmante (baisse de l'effectif permanent, taux de démissions élevé, un solde de mobilité sortante important, report des activités d'assainissement/démantèlement). Ajoutée à une gestion minimaliste du patrimoine (bâtiments en déclin ou vides), aux transferts de nombreuses unités à Saclay, à la tension immobilière en limite proche de Paris et à la dégradation de la situation économique, le tableau est très défavorable. Dans ces conditions, les remplacements sont particulièrement difficiles à pourvoir (tant en mobilité interne qu'en recrutement externe), produisant ainsi un cercle vicieux. Les élus du Cominat souhaitent que la direction explicite clairement son plan stratégique pour le site de Fontenay-aux-Roses et les mesures d'accompagnement pour répondre à cette situation particulière qui ne cesse de s'accroître.

Sur l'alternance, justement, nous notons que le nombre de tuteurs est inférieur à celui des alternants en poste, et qu'en outre tous les tuteurs n'ont pas suivi la formation requise. Cela nous inquiète.

Les indicateurs de formation professionnelle sont globalement orientés à la hausse, après le recul marqué par la crise sanitaire, et il faut s'en féliciter. Nous devons cependant être vigilants sur l'évolution de certains indicateurs dont l'évolution est ambiguë : notamment le recul du nombre de participations, et la tendance baissière du temps moyen de formation des Annexe 2. Nous avons pu également noter que des formations n'ont pas été faites dès la nomination pour des fonctions du type animateur sécurité, chargé d'affaire ... Cela nous inquiète, elle devrait être organisée avant la prise de fonction.

Concernant l'égalité professionnelle, les chiffres présentés par la direction mettent en évidence une réduction tendancielle des écarts entre les femmes et les hommes, et nous nous en félicitons. Ces données doivent bien sûr continuer à s'améliorer, et des marges de manœuvre existent encore. C'est le cas, à l'évidence, des écarts moyens de rémunération qui perdurent encore dans certains niveaux à classification et âge égal ; des écarts de rémunération à l'embauche de salariés expérimentés, qui contribuent à créer d'emblée une distorsion ; de la proportion encore trop faible de femmes dans les niveaux les plus élevés de la classification. En outre, le CEA devra contribuer à faire évoluer les représentations sociétales, en intensifiant ses actions auprès des écoles dès le plus jeune âge et des incitations à un meilleur partage des congés parentaux et des temps partiels. La renégociation de l'accord sur l'égalité professionnelle devra être l'occasion de se fixer de nouveaux objectifs d'amélioration.

Le Cominat souhaiterait également une amélioration des informations sur l'index égalité-professionnelle, avec le détail du calcul sur chacun des critères.

Dans un contexte d'inflation redevenue galopante, la politique de rémunération est centrale pour garantir aux salariés le maintien de leur pouvoir d'achat et contribuer à l'attractivité du CEA par des rémunérations justes et en phase avec le marché du travail. Malgré une enveloppe significative, contre toute attente des salariés, rien n'a été consacré pour corriger les effets négatifs de la DUE. Nous relevons que les augmentations générales, dont le principe du retour était nécessaire, ne permettent pas de compenser la totalité de l'inflation constatée sur ces deux dernières années. Nous déplorons également la non-revalorisation des éléments variables de salaire depuis plus d'une décennie. Il est donc essentiel que la direction obtienne des tutelles les moyens pérennes nécessaires à une rétribution des salariés à la hauteur des enjeux stratégiques que porte le CEA. Les salariés, par l'intermédiaire de leurs représentants du personnel et élus ont élaboré un cahier revendicatif il y a presque 2 ans et aucune revendication n'a trouvé de réponse.

Concernant le temps de travail, il ne suffit pas d'afficher le temps conventionnel (accord des 35h). Les bilans sociaux d'année en année doivent présenter la situation réelle du temps de travail des salariés à savoir les horaires réels, les heures supplémentaires engendrées, les dépassements d'horaire et leur récupération. La direction doit se donner les moyens de réduire les dépassements ni payés ni récupérés (pas de salarié au forfait). Il est communément accepté par les directions de centres que de nombreux salariés travaillent au-delà du temps réglementaire et par voie de conséquence sont en situation de travail dissimulé (exemple : l'accord droit à la déconnexion n'est même plus applicable depuis décembre 2022 et n'est même plus dans le calendrier de négociation).

A l'heure où le CEA semble de mettre enfin en conformité vis-à-vis de l'Urssaf concernant le forfait mission de 11€ (usage depuis plus de 20 ans), il est plus que nécessaire que le CEA se mette également en conformité au regard du respect du temps de travail, des heures supplémentaires non déclarées, des récupérations des temps de mission et du respect des temps de repos.

Enfin les actions et indicateurs de pilotage de la charge de travail des salariés du CEA devraient apparaître dans ce bilan social :

Les articles L4121-1 et 4121-2 mettent en évidence l'obligation de sécurité de l'employeur

Le risque est bien plus important encore que le point 7 de ce COMINAT : risque Urssaf (travail dissimulé), risque Fiscal et risque pénal.

Les élus du COMINAT demandent à la Direction de présenter les actions concrètes permettant de démontrer qu'il met tout en œuvre pour respecter ses obligations de sécurité, les éléments du bilan social présenté n'apportant aucun élément à ce sujet primordial !

L'année en cours a été marquée par la réforme des retraites, non souhaitée par une majorité de Français. Cette réforme va reculer l'âge de départ en retraite de nombreux salariés. Il sera essentiel que le CEA apporte à ses salariés les solutions adaptées à leurs souhaits et à leurs besoins, dans le sens d'une fin de carrière épanouissante tant sur le plan professionnel que salarial et de modalités de départ choisies parmi une palette large de dispositifs adaptés aux différentes situations. La négociation du « volet 2 » de la GEPP devra être l'occasion de se fixer des objectifs ambitieux sur ce sujet.

Enfin, sur les conditions de travail, le Cominat relève que de nombreux sujets méritent une meilleure information et de suivi, ou doivent faire l'objet d'une vigilance accrue. Sur l'information à améliorer, on notera en particulier :

- * Le besoin de disposer d'une meilleure consolidation nationale de données locales en termes d'alertes, d'enquêtes, d'expertises... ;
- * Une analyse plus systématique des causes d'accidents de plain-pied ;
- * Une meilleure information sur les accidents relevant des RPS ;
- * Une meilleure information sur les accidents du travail au sein des entreprises extérieures ;
- * Une meilleure information sur la récupération des temps de mission ;
- * Une meilleure information sur les moyens mis en œuvre pour maîtriser le temps de travail et la charge de travail

* Une meilleure prise en compte dans le bilan SSCT des indicateurs préconisés par Technologia, notamment sur les sollicitations des salariés, les épuisements professionnels, les troubles du sommeil..., qui nous paraissent primordiaux pour avoir vision de l'état de l'organisme.

Sur les points de vigilance, outre ceux cités ci-avant, nous l'attirons l'attention de la direction sur :

* La non déclaration d'accidents du travail en temps utile, qui faciliterait la reconnaissance ultérieure de maladies professionnelles ;

* L'augmentation tendancielle de l'absentéisme qui, même si celui-ci reste inférieure à la moyenne nationale, peut-être le symptôme de problèmes qu'il faut identifier et prévenir ;

* Les enjeux liés aux évolutions d'organisation,

* Le bilan sur le télétravail révèle, une nouvelle fois, une disparité dans l'utilisation de ce vecteur QVCT par Direction. Il serait intéressant que la Direction nous fournisse une comparaison Métier par Direction et Centre, afin de pointer une disparité constatée, par exemple l'utilisation du télétravail pour le métier de Secrétaire entre les différents centres... D'autres cela peut devenir un frein à la mobilité vers les postes qui ne sont pas fléchés compatibles au télétravail.

Compte tenu de ce bilan social une fois encore négatif, les élus du COMITE NATIONALE votent en séance cet avis motivé ET la motion conclusive suivante :

Les élus du comité national transmettent leur avis motivé :

* à l'inspecteur du travail référent de chaque établissement du CEA

* à la Direction de l'Urssaf

* à la Direction du fisc

* à la cour des comptes, compte tenu du risque substantiel financiers non provisionné

Vote des élus titulaires sur [AVIS Motivé négatif des élus du Comité National sur la politique sociale 2022](#)

:

Pour : 14 (CFE-CGC, CGT, CFTC- UNSA/SPAEN)

Contre : 0

Abstention : 6 (CFDT)

La CFDT ayant lu son propre avis motivé, sous forme d'une déclaration de la CFDT, elle demande à ce qu'il soit soumis au vote :

Vote des élus titulaires sur l'avis :

Pour : 6 CFDT

Contre : 12 (CGT, CFE-CGC, CFTC)

Abstention : 2 UNSA/SPAEN

C'est donc à la majorité des membres du CN que l'AVIS Motivé négatif des élus du Comité National sur la politique sociale 2022 est adopté.

Suite à l'examen du bilan de la politique sociale, une motion rédigée par les élus est soumise au vote. Elle concerne une demande d'expertise portant sur l'égalité professionnelle au CEA.

MOTION EGALITE PROFESSIONNELLE DES ELUS DU COMITE NATIONAL

Soumise au vote en séance

Le Comité National du CEA réuni ce jour, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, constate plusieurs éléments qui posent question quant à la gestion de l'égalité professionnelle par le CEA :

1. Le premier point concerne les avancements des femmes au retour de leur congé maternité. Plusieurs femmes n'auraient ou n'ont pas eu l'augmentation de salaire prévue par l'article L1225-26 du Code du Travail. A cet effet, l'indicateur cité à l'alinéa 4 de l'article D1142-2 demande : « le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une

augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris » ;

La présentation qui est faite dans le Rapport de Situation Comparée, page 6, donne la note égalité professionnelle sans indiquer si le pourcentage de femmes avancées est bien de 100 %.

Les représentants du personnel n'ont pas accès aux données sur les départs / retours de congé maternité et ne peuvent connaître les statuts des personnels en commission carrière.

2. Le second point concerne les promotions E5 des femmes. Sur ce sujet, une inflexion apparaît en termes de salaire moyen de l'échelon. Alors que les hommes sont "globalement" légèrement mieux payés que les femmes, le salaire moyen de l'échelon E5 est en faveur des femmes, ce qui est de nature à indiquer un âge de passage E5 décalé. Les élus ont tenté, avec les données dont ils disposent, de confirmer cet élément et ont constaté qu'il pourrait y avoir un décalage de passage E5 d'1 avancement (soit 2 ans). Pour étayer ce point il faudra rentrer dans des comparaisons dynamiques de carrières complètes.

3. Le troisième point concerne les remontées des CSE des centres du CEA, qui s'interrogent sur les différences suivantes : décalage important de la part variable entre les femmes et les hommes, pic de « stagnation » des femmes au niveau E4 alors que les hommes sont plus majoritairement plafonnés au niveau E6, faible présence de femmes reconnues comme expertes

4. Le quatrième point concerne la nécessité de disposer d'indicateurs genrés, en particulier pour le suivi SSCT, pour lequel les profils d'accidents de travail, d'arrêt, d'absentéisme ainsi que d'autres éléments peuvent être différents entre les femmes et les hommes. Leur étude peut permettre d'identifier des situations spécifiques.

5. Un dernier point concerne une approche sociologique sur la nature des freins encore existants dans l'organisme : pourquoi des écarts entre direction ? Pourquoi la « nouvelle génération » d'expert est moins féminisée que l'ancienne ? Pourquoi une réduction si lente des écarts de rémunération ? Pourquoi la persistance de trou de représentation féminine dans les échelons managériaux intermédiaires (cheffe de département) ?

En conséquence, le Comité National du CEA décide conformément aux articles L.2315-94 et L.2315-95 du code du Travail d'avoir recours à un cabinet d'expertise certifié afin d'aider le Comité National à contribuer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A cet effet, le Comité National désigne le cabinet SYNDEX, certifié Qualianor Expert CSE pour ce type d'intervention.

La mission confiée à l'expert aura notamment pour objectifs de vérifier que :

* Les méthodes de calcul ainsi que la cohérence de l'ensemble des indicateurs liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour toutes les catégories de personnel salariés du CEA

- * Les indicateurs SSCT genrés font (ou ne font pas) remonter de situation problématique ;
- * Toutes les femmes revenant de congé maternité bénéficient bien de l'augmentation prévue par le code du travail ;
- * Le passage E5 des femmes n'est pas retardé par rapport à celui des hommes.
- * Les femmes ne sont pas proportionnellement plus souvent plafonnées au niveau E4 et les hommes plafonnés au niveau E6
- * Une analyse statistique de comparaison de carrières complètes

L'expertise sera utile aux délégués syndicaux centraux pour la négociation Egalité Professionnelle prévue au calendrier de fin d'année 2023.

Pour cette mission, l'expert procédera à toutes les investigations qu'il estimera nécessaires pour répondre à la mission confiée. Il devra notamment pouvoir interroger librement tout salarié de l'entreprise.

Les représentants du personnel au Comité National donnent mandat à MM., Stéphane Aubert, Jérôme Avenet, Vincent Marty, et Mme Nathalie Gaillard-Bienfait de représenter les élus du Comité National et prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de mission.

Vote des élus titulaires sur la motion :

Pour : UNANIME

6. APPROBATION DES PROJETS DE PROCES-VERBAUX DES SEANCES DU 30 MARS, DU 27 AVRIL, DES 2 SEANCES DU 23 MAI ET DU 9 JUIN 2023.

Tous les procès-verbaux sont votés à la majorité.

Progressivement le retard accumulé dans la réalisation des comptes-rendus est rattrapé.

7. INFORMATION SUR LA DENONCIATION DE L'USAGE RELATIF A L'INDEMNITE DE DERNIER REPAS EN MISSION DE 11 EUROS

La DRHRS présente les éléments suivants :

Une indemnité forfaitaire de 11 euros exonérée de cotisations sociales est versée au titre du repas du soir, sans justificatif, si l'heure d'arrivée au domicile, le dernier soir de mission, est supérieure à 18h. Dans le cadre d'un contrôle réalisé par l'URSSAF pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021, un redressement a été notifié au CEA le 28 octobre 2022 concernant le versement de cette indemnité forfaitaire en régularisation de cotisations sociales au motif que le CEA ne justifiait pas de la présomption d'utilisation conforme.

En conséquence, **le CEA se voit contraint de mettre fin à l'attribution de cette indemnité forfaitaire de dernier repas de 11 euros**. Les élus du comité national sont donc informés de la décision de dénoncer l'usage en vigueur relatif à l'indemnité forfaitaire de dernier repas de 11 euros. Cette information sera, par la suite, relayée dans chaque CSE des centres CEA et fera l'objet d'une information individuelle des salariés.

Cette dénonciation d'usage prendra effet à l'issue d'un **délai de prévenance expirant le 31 décembre 2023**. Au 1er janvier 2024, l'indemnité forfaitaire de dernier repas de 11 euros sera remplacée par une prise en charge des frais de repas réellement engagés sur justificatif selon le barème actuel (22 euros).

Nota bene :

La CFE-CGC Sictam est à l'initiative de la déclaration figurant ci-dessous, qu'elle a partagé en réunion de préparation avec les autres organisations syndicales qui se sont majoritairement ralliés à notre déclaration. Cette dernière a donc été transformée en motions des élus du comité national.

Monsieur l'Administrateur Général, Madame la Directrice des ressources humaines, concernant le point 7 à l'ordre du jour de ce COMINAT, les élus du COMINAT vous transmettent leurs revendications :

1 - A titre liminaire, sur les motifs de la dénonciation & le risque URSSAF invoqué

La direction évoque que la dénonciation « s'impose au regard d'un redressement et d'une interdiction URSSAF » (cf. l'email de Madame FAIVRE du 2 octobre dernier).

Nous soulignons à l'attention de la direction qu'il n'y a pas « d'obligation » de supprimer l'usage et qu'à supposer le redressement URSSAF avéré, la direction a la possibilité de poursuivre le versement en soumettant le montant à cotisations de sécurité sociale.

La question se pose donc de savoir si la position de l'URSSAF est avérée

Nous demandons à la direction d'apporter des précisions :

- A quel stade en sommes-nous du contrôle URSSAF ?
- Au stade des observations ?
- Un contentieux sera-t-il engagé en contestation du redressement ?
- Une consultation juridique sur les chances de succès a-t-elle faite ?
- Pourquoi cette pratique n'a-t-elle pas donné lieu à redressement par le passé (dans pareil cas, le cotisant peut se prévaloir d'une pratique antérieure et ainsi échapper au redressement) ?

2- Sur la procédure de dénonciation d'un usage

- Au préalable, s'agissant de la dénonciation de l'usage et contrairement à ce qu'indique la Direction, la compensation de la perte de cet avantage pour les salariés pourrait tout à fait faire l'objet d'une négociation – quand bien même s'il s'agissait d'un dispositif « non encadré par voie d'accord » (cf. l'email de Madame FAIVRE du 2 octobre dernier).

3- Sur la récupération des temps de trajet

3.1. Qualification du temps de trajet

S'agissant ensuite de la récupération des temps de trajet, l'article L. 3121-4 du code du travail dispose que : « Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».

Ces dispositions emportent plusieurs conséquences :

- * les temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et lieu habituel de travail doivent faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos ou sous forme financière, sauf dans le cas où le trajet intervient pendant le temps de travail, auquel cas il est rémunéré dans le cadre du maintien de salaire ;
- * les temps de trajet domicile / lieu de travail (à l'exclusion de ceux liés aux interventions en cas d'astreinte) ne constituent pas du temps de travail effectif. Une telle qualification ne peut en effet s'envisager que lorsque le salarié se tient à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. C'est ce qu'elle a jugé dans une affaire où, tout en conduisant, le salarié (itinérant) organisait son planning d'intervention, appelait et répondait à ses contacts professionnels à partir d'un téléphone portable équipé d'un kit main-libre, mis à sa disposition par son entreprise (Cass. soc., 23 novembre 2022, no 20-21.924 ; dans cette affaire il est à souligner que la Cour de cassation se prononce en référence à la jurisprudence européenne et en interprétant les textes du Code du travail à la lumière de directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003). De manière générale (et sauf exception jurisprudentielle précitée), nous savons que les temps de trajet n'ont donc pas à être rémunérés comme heures de travail, et n'ont pas à être pris en compte pour le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Pour ces mêmes raisons, les temps de trajet « non compensés » ne peuvent pas donner lieu à une condamnation pour travail illégal puisqu'ils ne sont pas assimilés à du temps de travail.

En revanche, il pourrait être argué de l'article 2, point 1 de la directive européenne précitée du 4 novembre 2003 : qui définit la période de repos, comme toute période qui n'est pas du temps de travail. Dès lors, les temps de trajet excédant celui des trajets habituels devraient être pris en compte pour apprécier si les repos minima et la durée maximale journalière ou hebdomadaire du travail sont bien respectés.

3.2. Accord collectif relatif aux temps de trajet

En l'espèce, l'accord collectif du 29 février 2000 (art.II.2) applicable prévoit l'attribution d'un repos compensateur dans trois situations :

- lorsque le départ en mission (horaire du premier mode de transport collectif utilisé) intervient le matin avant 7h00 ;
- lorsque le retour (horaire du dernier mode de transport collectif utilisé) a lieu après 20h ;
- lorsque le départ intervient la veille dès lors que l'objet de la mission implique une réunion commençant avant 9h00 du matin.

Ce repos compensateur n'est attribué qu'à condition que les salariés formalisent leur demande via un formulaire prévu à cet effet, alors que les salariés saisissent d'ores et déjà dans un outil (SIGMA au CEA) leur heure de départ et de retour de mission (ce qui devrait permettre à l'employeur d'identifier la durée des trajets).

A notre sens, nous remettons en cause la licéité de ce dispositif au motif :

- qu'il conditionne le déclenchement de la compensation au remplissage d'un formulaire alors que l'outil de suivi des temps est renseigné et pourrait suffire,
- qu'il fait référence aux heures de départ et d'arrivée « définis par les horaires des transports en commun au départ de la gare ou de l'aéroport ». On peut s'interroger sur le caractère « forfaitaire » de la détermination des temps de trajet qui ne reflète pas la réalité (notamment il est indiqué « l'horaire de départ du domicile n'est jamais pris en compte »),
- qu'il n'est pas fait référence à l'hypothèse où le salarié a recours à son véhicule personnel et/ou lorsque le salarié est à l'étranger ou encore lorsqu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap,
- qu'il exclue les départs effectués après 7h et les arrivées réalisées avant 20h.

Nous demandons à la Direction l'ouverture d'une négociation pour prévoir des modalités de compensation complémentaires.

En tout état de cause, même si le temps de trajet ne peut être qualifié de temps de travail, des déplacements excessifs ou « trop longs » seraient susceptibles de caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité à l'égard du salarié (voire une atteinte au droit à la vie privée & familiale). Par ailleurs, le manquement à son obligation de sécurité serait susceptible d'ouvrir une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. En matière d'obligation de sécurité, l'attitude du salarié ne produit pas d'effet sur la responsabilité de l'employeur qui demeure engagée : ainsi, l'indemnisation du salarié pour violation de l'obligation de sécurité ne peut pas être limitée au motif que ce dernier avait accepté un risque.

Nous rappelons ces faits à la Direction du CEA et demandons expressément :

- d'apprécier plus finement les temps de trajet en appliquant sans condition restrictive l'article L. 3121-4 du code du travail,
- le remplacement des formulaires papier par une gestion électronique des horaires, ceux-ci étant manifestement inadaptés pour assurer le suivi puisqu'ils ne sont pas renseignés la plupart du temps par les salariés, ce que sait l'employeur.

Compte tenu de tous ces constats les élus du Comité National demandent expressément à la Direction de répondre point à point à cette déclaration et demande également à la Direction de lancer au plus tôt l'ouverture d'une négociation.

Dans l'attente de l'aboutissement de la négociation, les élus du COMIANT demandent à la Direction de mettre en place une application informatique permettant de comptabiliser les heures de trajet et remplacer ainsi le formulaire de récupération des temps de transport en mission

Vote des élus titulaires sur cette motion :

Pour : 14 (CFE-CGC, CGT, CFTC, UNSA/SPAEN)

Abstention : CFDT

La motion est donc adoptée à la majorité des membres du CN.

Pas de réponses de la Direction...à suivre

8- QUESTIONS DIVERSES

DÉCLARATION de la CFE-CGC SICTAM AU COMITÉ NATIONAL du 17 octobre 2023

En application du point 3.6.2.1 de l'accord relatif aux IRP au CEA, les membres de la Commission Centrale de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (donc y compris ses membres suppléants) sont désignés par un vote majoritaire du Comité National.

Avant cette désignation formelle par le Comité National, des candidats peuvent être proposés au Comité National.

Chaque Organisation Syndicale disposant d'un élu au Comité National propose ainsi un candidat pour qu'il soit officiellement désigné membre de la CCSSCT par le Comité National.

Selon le même principe, chaque CSE peut proposer au Comité National un candidat pour suppléer en CCSSCT le secrétaire adjoint du CSE, qui en est membre de droit.

Etant donné que seuls les CSE peuvent élire leurs secrétaires adjoints (en application du point 4.1.4 de l'accord relatif aux IRP au CEA), la CFE-CGC SICTAM considère que seuls les CSE peuvent voter pour proposer un candidat suppléant en CCSSCT centrale au Comité National, qui désignera à son tour par un vote majoritaire tous les membres suppléants de la CCSSCT.

La DRHRS indique qu'effectivement la mise en œuvre n'étant pas prévue dans l'accord, DRHRS reviendra vers les partenaires sociaux pour trouver un mode de fonctionnement,

* * *

La prochaine réunion ordinaire du Comité national est fixée au 28 novembre 2023.

Elle sera précédée par les réunions suivantes :

Négociation Egalité Professionnelle **le 18 octobre** (ouverture de négo)

Négociation Aide à l'emploi des travailleurs handicapés **le 19 octobre (ouverture de négo)**

Comité Central des Activités Sociales **le 24 octobre**

Commission de suivi de l'accord portant sur la Base de Données Économiques et Sociales **le 26 octobre**

Le Comité de surveillance accord frais de santé assurance complémentaire et Sécurité Sociale **le 26 octobre**

Négociation accord Mutuelle **le 7 novembre**

Négociation Annuelle obligatoire sur les rémunérations (réunion de clôture pour 2023) **le 7 novembre**

Conseil d'administration du CEA **le 8 novembre**

Négociation Aide à l'emploi des travailleurs handicapés **le 9 novembre**

Négociation Egalité Professionnelle **le 9 novembre**

Commission Centrale Santé Sécurité et Conditions de Travail **le 14 novembre**

Commission Economique Emploi Information et Aide au Logement (volet Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) **le 16 novembre**

Commission Economique Emploi Information et Aide au Logement (volets Budget, Programme, emploi 2024) **le 20 novembre**

Information des représentants siégeant en commissions carrières **le 21 novembre**

Commission Centrale de Formation **le 23 novembre**