



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.

Cette chute incessante pose la question de l'impact de la politique de recrutement sur la masse salariale ? cela a-t-il des conséquences sur la politique de rémunération désastreuse du CEA de ces dernières années ?

De plus, 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.

Enfin, quelles conséquences sur la sous-traitance ?

Nous constatons un presque **doublé 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 Directions, 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/démentellement). 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.

Les élus du Comité national vont décider 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.

Les éléments de l'expertise alimenteront la négociation égalité professionnelle programmée dans les jours qui viennent et qu'il convient de reporter afin que chacun dispose des éléments nécessaires à la négociation.



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 règlementaire 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 se 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 financier 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 lors d'un prochain COMINAT les actions concrètes permettant de démontrer qu'il met tout en œuvre 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.



Avis motivé défavorable du Comité National sur la politique sociale 2022

En conséquence de ce qui précède, les membres du Cominat donnent **un avis défavorable sur la politique sociale du CEA pour l'année 2022.**

Ils votent en séance cet avis défavorable 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 (DGFIP)
- à la cour des compte , compte tenu du risque substantiel financier non provisionné

Vote des élus présents sur l'avis :

Pour :

Contre :

Abstention :