

Mr le Directeur,

Suite au CSE de pré-information et aux réunions qui en ont suivies, beaucoup de salariés nous ont interrogé sur cette réorganisation. Leurs interrogations étaient également empreintes de doutes, d'inquiétudes.

Nous souhaitons vous faire parvenir une série de questions. Notre objectif n'est évidemment pas de vous donner un avis à ce stade, mais d'obtenir un éclairage sur les motivations de cette réorganisation, sur la méthode, mais également vous permettre de donner faire ressortir les avantages que vous attendez.

Soyez assuré, Mr le Directeur, de notre bienveillance dans cette démarche, et de notre volonté que les salariés et le CEA soient les gagnants à l'issue de ce processus.

Aspect généraux

Bien que le document proposé en préparation de ce CSE remette en avant les 4 grands objectifs principaux, nous restons dans l'interrogation sur des points essentiels.

1. En premier lieu, en quoi cette réorganisation répond à la stratégie de la DDSD et du CEA ?

Nous souhaitons disposer d'une présentation actualisée de la stratégie assainissement/démantèlement du CEA, sa déclinaison à Marcoule et la démonstration que la nouvelle organisation proposée répond aux axes stratégiques nationaux. Cela nous permettrait de mieux comprendre les enjeux de cette réorganisation.

2. Quel est l'intérêt réel de cette réorganisation, et quels sont les avantages qui sont attendus ?

(en Annexe, rappel des points demandés par la CEA en 2016)

3. Concernant les aspects économiques de la réorganisation, il nous manque tout le chapitre (Quels gains, quels coûts, quels risques,) : pouvez-vous nous présenter ce chapitre totalement absent de l'information et pourtant prérogative à part entière du CSE.
4. Pourquoi une réorganisation uniquement sur le périmètre Marcoule ? Sachant que les priorités sont nationales, et que la mutualisation va être portée par des départements transverses nationaux (PMPP et DTPI).
5. L'organisation de 2019 a-t-elle été défailante sur les principes proposés ?
6. Des ateliers REX devaient être mis en place fin 2020, même si la crise COVID est passée par là, il n'empêche que la démarche REX est primordiale (surtout dans une entreprise certifiée aux plus hauts niveaux ISO) Pouvons-nous disposer des ateliers de REX de la réorganisation 2016 et 2020 ? Et savoir en quoi l'organisation de 2020 a t'elle » été défailante ?

L'Administrateur Général a effectué une revue des tous les projets DDSD entre janvier 2023 et mai 2023..

7. Quelle est l'origine de cette revue de projets ?

8. Quelles sont les positions de l'ASN, du DSND, du HFDS, du HC et des tutelles sur l'avancement de l'assainissement démantèlement au CEA et à Marcoule ?
9. Quel sont les recommandations et conclusions des différentes enquêtes IGN depuis 2020, et quelles recommandations sont prises en compte dans cette réorganisation ?
10. Pourrions-nous avoir le retour de cette revue des projets, la perception de la DDS ?
11. Quels sont les éléments de cette analyse au niveau de l'AG qui se retrouvent dans le projet de réorganisation ?

En parlant de retour d'expérience, nous voyons, §11, qu'un point sera fait dans 9 mois.

12. Peut-on vous croire sachant que nous attendons le REX de 2020 (qui nous avait été promis) ?
13. Par qui sera fait ce REX ? L'ensemble des salariés, simplement la ligne hiérarchique, ou par les architectes de cette réorganisation ?
14. En parlant de REX justement, l'organisation REX et capitalisations des connaissances n'est jamais évoquée ? est-ce que le REX des organisations des FOH est capitalisé comme le REX technique ? comment et où est ce consultable ?

Toujours en question liminaire, et voyant une similitude Cadarache/Marcoule sur le service mutualisé (bien que les deux aient des différences notables) :

15. Quel REX a été tiré de Cadarache ? En particulier, quel REX a été tiré du SPUC ?
16. En quoi Cadarache est-il plus performant que Marcoule (si tel est le cas ou le ressenti) ?
17. UARP a une organisation assez similaire (qui va être modifiée), avons-nous un REX ?

De même, mais nous y reviendrons plus tard dans un chapitre, une réorganisation doit améliorer les conditions de travail des salariés.

18. Ce point a-t-il été vu ?
19. En quoi cette réorganisation améliorera (ou à minima ne détériorera pas) les conditions de travail des salariés ?
20. En quoi cette réorganisation intègre l'expertise technologique et répond aux difficultés remontées à la DDS ?

Une réorganisation devrait avoir pour but de mieux travailler.

21. Les moyens étant fixes, pour faire plus, il faut faire mieux. Quelles optimisations de nos lourds processus sont prévues ? Notamment processus achats, gestion des FMC et avenants ?
22. La DDS seule ne peut mieux fonctionner, elle fonctionne avec un ensemble de « parties prenantes » internes CEA et externes (partenaires, prestataires, autorités de sûreté,...)
Quelles sont les interfaces impactées par cette réorganisation ? quelles interfaces sont simplifiées ? lesquelles sont ajoutées ?

Enfin, la DDS est une direction nationale.

23. Peut-on disposer d'une cartographie des interfaces internes et externes de la DDS Marcoule, avant réorganisation et après réorganisation, monter les interfaces optimisées, améliorées
24. Peut-on disposer d'une cartographie des processus internes et externes de la DDS Marcoule, avant réorganisation et après réorganisation, monter les processus optimisés, améliorés
25. Pourquoi ne pas avoir informé l'ensemble de la DDS de cette réorganisation ?
Pour information, les équipes du DTEL et de DFDE, beaucoup sur Marcoule et qui seront impactés par cette réorganisation, l'ont appris « par la bande »

26. Pourquoi ne pas aller plus loin et créer un département DDSDM ? Cette question fait suite à des émois de collègues qui, sur Saclay ou Cadarache, se sont sentis lésés, et laisser de côté.

Pour conclure, une dernière question :

27. Serait-il possible que le DDSD/DIR viennent à un CSE pour nous présenter sa vision et répondre aux questions de ce document ?

Effectifs / RH

Sans porter de jugement, nous sommes surpris de la relative absence de l'aspect RH dans cette réorganisation. Nous ne doutons pas de leur implication, mais ce point-là a été relevé par des participants dans les groupes de travail. Qui ont davantage vu un cabinet d'accompagnement au changement

28. Les parties RH de DDSD et la RH de la DES sont-ils impliqués dans cette réorganisation ? A quel niveau ?
29. Pourquoi n'est-il pas envisagé d'optimisation du processus RH DDSD : quand on est salarié DDSD, on a un interlocuteur RH DDSD, RH DES, RH établissement. Comment cela fonctionne t-il et n'est-il pas nécessaire de simplifier et mutualiser les ressources là aussi ?
Ces différents RH sont en interface mais pourquoi ne pas simplifier car finalement tous les salariés dépendent, au sens du code du travail de leur employeur, donc le chef d'établissement et donc son SRHS.
30. Qui est l'chef de projet RH qui pilote toutes les action RH pour chaque salarié ? comment est réalisé le suivi régulier jusqu'à résolution des éventuelles difficultés ?
31. Le service médical du travail est-il impliqué dans cette réorganisation et comment ?

Le §5 de votre document met sur le même pied « conduite du changement » et « accompagnement RH ». Mais peut-on considérer que ceux sont les mêmes actions ?

Il est indiqué dans les documents de présentations que les équipes d'exploitation sont en sous-effectifs. Et n'ont que peu de disponibilité pour répondre aux opérationnels du démantèlement.

32. En quoi déplacer les personnes sans mettre plus de moyens améliorera la performance et permettra de mieux répondre au démantèlement ?
33. Peut-on avoir un zoom sur le plan de charge des chefs d'installation et futurs chefs de services et Cellules DDSD , il nous semble qu'ils portent encore plus de tâches et responsabilités, ce qui augmente d'autant leur charge mentale a minima , au-delà de l'acceptable peut être.
Il est connu que lorsqu'on ne mesure pas, il n'y a rien, pour autant, le code du travail nous y oblige et pour la CFE-CGC cela nous semble indispensable au regard du rex des différentes expertises RPS récentes (Technologia, ACA,IPSOS,...)



Analyse du plan national par axe proposé

■ Axe 5 - Charge de travail / Droit à la déconnexion

Objectifs affichés

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

- 🔗 Les actions proposées semblent limiter la question de la charge de travail à la seule gestion de ce sujet par les managers de proximité et les salariés : sensibilisation, formation, e-learning sur la charge de travail.
- 🔗 Elles ont pour seul objectif la sensibilisation des acteurs aux RPS pouvant apparaître par suite de charge de travail élevée : « l'objectif est de diffuser une culture sur la charge de travail... en vue de construire des plans d'action au sein des équipes »
- 🔗 Le résultat de l'expertise CN 2022, partagé avec les élus, est tout autre : la charge de travail est la résultante de la lourdeur des processus et des outils, de la culture et des dysfonctionnements managériaux, des difficultés de communication dans l'organisation, de la faiblesse du fonctionnement collaboratif et de ses conséquences (pertes de temps, déséquilibres de charges entre services ou labos etc...), changements de priorités et imprévisibilité des tâches, absence de GPEC qui entraîne un manque de compétences / ressources dans certains secteurs.
- 🔗 Il semblerait plus approprié de mener en priorité des actions visant à résoudre les causes structurelles et organisationnelles des surcharges de travail, ce qui aboutira naturellement à l'amélioration des situations de travail, de ce point de vue.

Ensuite, il est dit dans le document, page 3, que cette « organisation permettra de faciliter les parcours de carrière ».

34. Comment interpréter cette phrase sachant

- que les souhaits de beaucoup de salariés exprimés en entretien annuel ne sont pas pris en compte ?
- Que le dispatching des personnels ne prend pas en compte les souhaits de salariés ?

35. Existe-t-il une GPEC par salarié DDSI intégrant ses souhaits d'évolution, de formation et consultable par le salarié ?

36. Si le positionnement ne convient pas au salarié, quel sera le parcours RH ? (aussi pour faire écho aux souhaits qui ont été formalisés dans les entretiens annuels),

37. Doit-on s'attendre à encore de futurs mouvements de personnels suite aux priorisations ?

38. Comment faciliter les parcours de carrière quand celui qui va avancer le futur salarié du SPUC et de la Cellule des RGP à PMPP n'est pas celui pour qui le salarié travaille tous les jours ?

39. Doit-on s'attendre à une réduction des effectifs sur Marcoule ?

Enfin, nous sommes surpris de la phrase récurrente dans le document « salariés à reclasser ».

40. Quelles actions particulières sont mises en place pour ces salariés dont la situation n'est pas enviable ?

41. Combien de salariés, au total, sont concernés par une suppression de poste ? pouvez-vous nous communiquer le détail (nombre par service actuel)

42. Quelle estimation de salarié en « sous charge » de travail avez-vous? En effet, le texte et les objectifs pourraient laisser entendre que certains salariés sont en « sous-charge ». (Également évoqué en CSE du 28/09/23)

Compétences / Métiers / Responsabilité

Le lien avec le paragraphe précédent mérite de rappeler deux évidences :

- Souvent, un spécialiste métier cumule sa fonction avec une fonction de responsable de lot / chargé d'affaire,
- Un expert métier peut l'être dans toute type de configuration, mais certains le sont pour une installation donnée.

A ce titre, si un expert mesure ou déchet peut l'être pour différentes installations, cela sera plus difficiles pour, par exemple, un expert procédé ou un expert ventilation, qui ont acquis une expertise dans le domaine donné, pour une installation donnée.

43. Avec-vous identifié les métiers qui peuvent ne pas dépendre uniquement de l'installation ?
44. Ensuite, avez-vous mesuré le risque de perdre une compétence « métier / installation », et cette connaissance de l'augmentation ?
45. Les experts de l'unité sortis pour être mutualisé mènent des activités en propre (équivalent responsable de lot). Qui va récupérer cette charge supplémentaire ?
46. Comment vont se redéfinir les missions, puisque les spécialistes / experts métier étaient aussi responsable de lot ?
47. En terme RH, les salariés ne seront-ils que des numéros ou auront-ils mot à dire sur leur positionnement ? (Mutations forcée dans certaines UAD ont été évoquées)
48. Qui va arbitrer les priorités des experts, et la gestion de leurs charges ?
49. Comment garantir que cet étage supplémentaire ne va pas s'accompagner d'une augmentation des délais de réponse (voire de qualité des réponses) ?
50. Pour les salariés qui ont plusieurs fonctions, quel sera leur avenir en cas de refus de la nouvelle case qui leur sera affectée ?
51. Les salariés travaillant en horaire décalé vont-ils conserver les éléments variables ? Sinon comment sera compensée cette perte conséquente ?
52. Peut-on avoir le détail des salariés impactés par les évolutions d'éléments variables ?
53. Les répartitions de tâches suite aux départs de salariés experts vers le DTPI par exemple, qui va prendre la tâche de responsable de lot ? dans ce contexte de répartitions des tâches, pouvez-vous nous confirmer que les tâches ne vont pas être confiées à des APO ? pouvez-vous nous confirmer que les contrats divers de sous-traitantes (APO, marchés cadres, ...) ne vont pas monter en volume et donc ETP sous traités dans les 3 ans qui arrivent ?
54. Dans la mesure où la réorganisation de la DDS Marcoule a pour vocation de compenser le manque d'ETP CEA, en corrélation avec cette réorganisation y va-t-il un baisse de l'activité AD ?
55. Pouvez-vous nous présenter les indicateurs de production de chaque unité DDS Marcoule depuis 5 ans ? quelle cible pour les 5 prochaines années ?
56. En corrélation avec ces indicateurs, pouvez-vous nous présenter l'avancement physique par installation de l'assainissement/démantèlement et le reste à faire par installation ?

Enfin, une question que beaucoup se posent :

57. Pourquoi n'y a t'il pas **de réorganisation des processus** pour les rendre plus efficaces avant d'effectuer des réorganisations du personnel ?

Positionnement / Organisation

Lors de la pré-information, le SPUC a souvent été donné comme exemple. Etant donné que DTPI est un département transverse et intervient sur toute la DDSD,

58. Pourquoi le SPUC n'est-il pas intégré à DTPI ?

A cette question s'ajoutent :

59. Pourquoi une organisation différente avec des RGP dans PMPP à Marcoule mais dans les unités ailleurs ? Le PMPP a une vocation nationale.

60. Les RGP seront-ils à pied d'œuvre dans les unités ?

Pour en venir à DTPI :

61. Pourquoi avoir créé dans le SPUM un groupe sur les déchets alors qu'existe le DFDE ?

62. Le SPUM ne fera-t-il pas doublon avec STRD ? (Relais d'inquiétude),

63. Le choix des positionnements des ingénieurs sûreté à S3N. Comme expliqué plus haut, certains ont aussi des actions terrains. N'est ce que pas dangereux d'éloigner des professionnels du terrain en les regroupant dans une entité transverse ? (Sans parler de l'aspect « choix professionnel »)

Concernant l'organisation, la discussion avec certaines personnes connaissant la recherche nous ont fait remarquer que ce mode de fonctionnement était la norme, les chefs de projets qui sont là pour jalonner le besoins et demander des ressources (qu'on ne leur donne pas forcément, ce point sera traité ultérieurement).

64. Y a-t-il eu, de la part des architectes de cette réorganisation, une volonté de se calquer sur la recherche ?

Beaucoup d'interrogation aussi sur le positionnement des chefs de projets. Le chef de projet est considéré comme le pilote des actions à mener. Il pilote une voiture sans avoir le volant (hiérarchiquement aucune ressource pour les appuyer sur leurs missions),

Des chefs de projets rattachés au département, sans effectif à gérer, était le mode de fonctionnement de DDCO avant 2008. Avec des responsables de lots dans des groupes. Cela appelle différentes questions :

65. Comment le Chef de projet, qui a la responsabilité des projets et des lignes budgétaires, va avoir les moyens de tenir les engagements alors que l'ensemble des ressources est dans un autre service qui a des priorités qui lui sont propres (et des projets propres) ?

66. N'y a-t-il pas un « déclassé » de la fonction de chef de projet, qui n'est plus responsable hiérarchique et n'a pas plus ce lien managérial avec ses équipes ?

67. Pourquoi ne pas intégrer les chefs de projets dans la même ligne que le chef de service exploitation ?

Les responsables de lots s'interrogent aussi et s'inquiètent.

68. Pourquoi (pour ceux qui l'étaient et trouvaient ce fonctionnement efficace) ne plus être rattaché à son chef de projet ? Quel est la raison ?

69. Dans le cas où le trio chef de projet / Responsable de Lot / Hiérarchique du responsable de lot fonctionne, le matriciel est parfait. Mais quid de ce rajout d'interface dans les cas où cela ne marche pas ?
70. Qui arbitre les besoins des chefs de projets, lorsque ce dernier demande dans les services ou au SPUM ou à PMPP ?
71. Pourquoi l'organisation est différente à UPDI où les chefs de projets et responsables de lots sont dans la même unité ?
72. Les responsables de lots seront demain sous la responsabilité hiérarchique d'un chef de groupe. Qui fixera les objectifs ? Le chef de groupe ou le chef de projet ?
73. Comment assurer que les informations entre Chef de projet et Responsable de lot seront fluides avec une interface supplémentaire entre les deux ?
74. N'y a-t-il pas un risque, pour les responsables de lot, que la performance Projet soit moins considérée dans les avancements des carrières que la performance demandée par le chef de groupe ?
75. Qui pilote les études avant travaux ? Avant, c'était l'équipe projet. Là, y a l'Uds, du SPUM...
76. Cette nouvelle organisation permettrait elle d'éviter la situation relevée par la condamnation récente de prestataires CEA Marcoule par la DGCCRF sur des ententes illicites ?
77. La démarche de ré internalisation d'activités « cœurs de métier CEA n'apparaît pas dans ce projet de réorganisation. Pour autant, à effectif égal, rien n'interdit de prioriser aussi sur qui fait quoi et pas que sur le terme source, surtout sur des programmes à horizon 50 ans ou plus

Sur les chefs d'installation.

78. Vu la somme de responsabilité qui leur incombent aujourd'hui, et qui va être multipliée demain, ne risque-t-on pas d'avoir un « goulot d'étranglement » à cause d'un manque de disponibilité et de réactivité ? Comment l'éviter ?

Enfin, étant donné la charge importante et les missions des chefs d'installation / service :

79. Quelles seront les missions et prérogatives du chef de départements dans ce type d'organisation ?

Aspect psycho-sociaux

La rapidité de cette réorganisation, qui en préparation de l'ordre du jour devait être « à la marge », en pré-information un peu plus ambitieuse, et lors de la présentation du projet MA2R (il aurait été sympathique de nous donner le nom le 28/09...) a montré que la marge faisait une page, ne peut que générer de l'inquiétude.

Nous avons, régulièrement dans nos déclarations, alertés sur le niveau de démotivation des équipes, sur le malaise. Et l'enquête Technologia met en avant des éléments forts.

80. Nous confirmez-vous que cette réorganisation n'a pas pour objectif d'atténuer le malaise et la souffrance des salariés de la DDSD ? (en tous cas, il n'en est fait mention nul part dans les documents et présentations).

De plus, nous avons vécu, au moment de l'installation de cette nouvelle DDSD en février 2020, le Covid un mois plus tard. Nous avons fonctionné en mode dégradé jusqu'à quasiment mars 2022. Un an et demi après, alors que l'avion commence à se stabiliser, nous avons une nouvelle réorganisation.

81. Avez-vous pris en compte cet aspect temporel, qui pourrait donner l'impression aux équipes d'une « réorganisation de trop » (phrase souvent entendue) en attendant la prochaine ?

La médecine du travail a été encore plus claire en CSE en Avril 2023.

« les alertes des années précédentes concernant les conditions de travail suite à la réorganisation de 2020 n'ont manifestement pas trouvé d'écho à l'échelon de la direction de la DDSD ; force pourtant est de constater que les salariés ne trouvent pas leur compte dans cette organisation.

La perte du sens du travail est l'élément central : comment accepter des contraintes temporelles présentées comme des « urgences » alors que les projets eux-mêmes ont des échéances très lointaines, lorsqu'ils ne sont pas tout simplement abandonnés en cours de route ?

Les cellules transverses elles-aussi sont en difficulté : comment répondre aux demandes et les hiérarchiser ? Sur le papier, cela paraît simple, en réalité c'est une pression constante. Sans parler des unités/départements transverses, avec **des hiérarchies coupées de leurs équipes.**

*Enfin, les difficultés entre l'exploitation et le projet génèrent également les conflits. Les consultations pour « RPS » continuent d'alimenter mon quotidien, **génératrices d'arrêts maladies, de souffrance morale** et sans autre issue que des mobilités internes difficiles à mettre en oeuvre. Une fois de plus, je tiens à souligner que la hiérarchie dite « de proximité » est dans la majorité des cas très aidante, et attentive, mais sa marge de manoeuvre est restreinte. »*

Il a bien été compris que l'objectif était de simplifier les relations exploitant / projet (c'était déjà le cas en 2017).

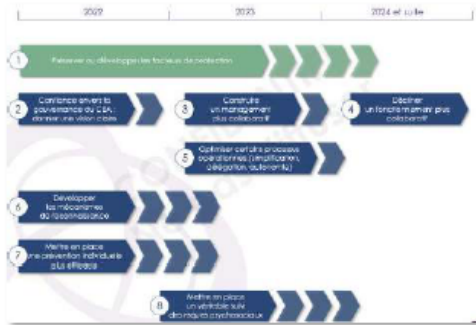
Cependant, le médecin met en avant la difficulté des cellules transverses, qui doivent hiérarchiser des demandes, avec des hiérarchies coupées de leurs équipes.

82. Le SPUM et le regroupement des RGP à PMPP ne sont-ils pas un risque d'accentuer ces difficultés mise en avant par le médecin du travail ? En amplifiant le phénomène exprimé par le médecin du travail ?

Pour rappel, les 9 points de la synthèse de l'étude Technlogia en COMINAT :

Alors que faire aujourd'hui ?

Le rapport Technologia propose une stratégie de prévention des risques psychosociaux qui repose sur un ordonnancement d'actions. Certaines nécessitent d'être mise en place rapidement, d'autres suppose des préalables.



1. Préserver ou développer les facteurs de protection

*"La vision sans action est un rêve,
l'action sans vision est un cauchemar"*
Proverbe japonais

Le rapport a mis en évidence des points forts de l'organisation qui permettent à de nombreux salariés de trouver leurs équilibres. Ces points forts doivent être maintenus et protégés :

- La qualité des relations au travail,
- L'autonomie au sens large,
- Le sens du travail,
- Les environnements de travail.

- 3 -

2. Refonder la confiance envers la gouvernance du CEA en proposant une vision claire de sa stratégie

"Commander c'est servir, rien de plus et rien de moins."
André Malraux

Cette démarche suppose de la part de la gouvernance :

- Avoir une vision claire au regard des salariés, en rapport avec les enjeux sociétaux,
- Être empathique et à l'écoute,
- Aligner les organisations,
- Comprendre l'opérationnel.

3. Construire un management innovant

"Seul, on va plus vite, ensemble, on va plus loin !"
Proverbe africain

Parmi toutes les propositions, ceci passera en particulier par :

- Une clarification des rôles,
- De véritables délégations de pouvoir,
- Des mécanismes de feedbacks,
- La promotion de méthodes collaboratives basées sur la bienveillance, la confiance, l'écoute, l'équité...
- Le coaching de certains managers,
- ...

4. Décliner une organisation plus participative

"Lorsque je donne un ordre à un ministre, je lui laisse le soin de trouver les moyens par lesquels il l'exécutera."
Bonaparte

Cette étape opérationnelle suppose :

- Préalablement d'assurer la pérennité des facteurs de protection comme les bonnes relations de proximité, le maintien du sens du travail et l'autonomie accordée...
- D'attaquer les lourdeurs administratives, sources de démotivation et d'exigences au travail,
- De traiter les sujets relatifs à la charge de travail que l'on rencontre dans certains secteurs sensibles, avec des manques de ressources, des processus de planification inadaptés...

5. Optimiser certains processus organisationnels

Cette approche suppose 3 mécanismes imbriqués :

- La simplification des processus,
- Le renforcement de la délégation, basée sur la confiance et le retour d'expérience,
- Le renforcement de l'autonomie des organisations, avec moins de contrôles systématiques.

6. Revoir les mécanismes de reconnaissance

*"Il n'y a guère au monde un plus bel excès
que celui de la reconnaissance."*
Jean de La Bruyère

Dans une perspective de reconnaissance du travail, d'équité, d'attractivité des talents :

- Traiter la question de la reconnaissance financière dans le cadre de l'approche nationale, en intégrant les situations collectives ou individuelles particulières du site,
- Développer une GPEC solide et claire pour anticiper les besoins de l'entreprise, les souhaits des salariés et faciliter le passage des plafonds de verre,
- Transformer les missions des services du personnel, pour plus d'accompagnement des salariés et des managers.
- Reconnaître les compétences en élargissant les processus de délégation et les méthodes de travail participatives et collectives.

7. Mettre en place une prévention individuelle plus efficace

Afin de permettre à chacun de trouver un interlocuteur de confiance décisionnaire, sans crainte de perte de confiance :

- Avec des acteurs indépendants,
- En sensibilisant et en formant les acteurs de la prévention, les managers... à la détection des différentes formes de risques psychosociaux.

8. Mettre en place un véritable suivi des risques psychosociaux

Avec un Comité de suivi paritaire et des indicateurs fiables :

- Indicateurs simples suivis dans le temps : absentéisme court, absentéisme long, turn-over...
- Barométrie indépendante, reprenant les facteurs professionnels (charge, culture managériale, reconnaissance...) ainsi que les conséquences en termes humains : stress, fatigue, engagement, satisfaction...

83. La nouvelle organisation répond-elle à ces points : lesquels et comment ?

Cette réorganisation met également en doute le travail réalisé par les salariés. Et les met en situation de souffrance.

84. Pourquoi des services performants, répondant aux jalons et en maintenant l'outil et le bâtiment, vont être « explosés » (certains services marchant bien depuis un temps bien plus long que la DDSD...) ?
85. Pourquoi ne pas avoir ouvertement donné les noms des nominés décidés volontaires en haut lieu ? Et s'entretenir avec les désignés d'office avant l'annonce de la réorganisation.

Sur cet aspect enfin, il ne doit pas être exclu que beaucoup de salariés ne vont pas vivre un, mais deux changements majeurs, avec le B3F.

86. Cet aspect est-il pris en compte ?
87. Pouvez-vous nous présenter les déménagements envisagés lors de la mise en place de la réorganisation par service existant, puis la présentation des nouveaux déménagements des nouveaux services au B3F et ailleurs ?
88. Pouvez-vous nous présenter les salariés qui déménageront deux fois ?
89. Pouvez-vous nous présenter la cible au B3F, finalement lieu de mise en place de la réorganisation avec le détail par salarié et par bureau

Enfin, une réorganisation doit améliorer les conditions de travail des salariés. En tous cas, ne pas les dégrader.

90. Ce point a-t-il été pris en compte ?
91. On constate au niveau national un turn over interne majeur à la DDSD (2eme unité du CEA au niveau turn-over), voire des démissions. Cette réorganisation va-t-elle enrayer ce phénomène du à la perte de sens, la démotivation des équipes ? comment ?
92. En quoi cette réorganisation améliorera (ou à minima ne détériorera pas) les conditions de travaux des salariés ?

Méthodologie de travail

Dans la méthodologie de conduite du changement, Il est évoqué dans la pré information du 28/9 et le 17/10 en CSE que l'accord QVT de 2018 est appliqué en particulier dans la méthode de conduite du changement, ce qui justifie avoir informé les salariés dès le 1/10 de manière bien plus détaillée que les élus CSE.

93. Pouvez-vous nous détailler les phases de l'accord QVT imbriquées avec les phase d'info consultation, car le guide de mise en œuvre de l'accord QVT n'existe pas depuis 2019.
94. Dans la mise en œuvre de l'accord QVT, vous avez enclenché des ateliers avec certains salariés : comment leur charge de travail a-t-elle été gérée en urgence (ateliers qui ont démarrés à partir du 2/10)
95. Pouvez-vous nous communiquer les résultats de ces ateliers par unité impactée, les synthèses
96. Comment sont pris en compte les remontées des ateliers ? pouvez-vous nous présenter par unité impactée les points pris en compte, ceux rejetés et pourquoi ?

Enfin, la CFE-CGC demande que la direction reconnaisse la pénibilité subie par les salariés impactés par cette énième réorganisation. La pénibilité mentale des salariés qui subit depuis 8 ans de multiples réorganisations, mutations (parfois forcées), ayant engendrées de véritables souffrances physiques et psychologiques

La pénibilité mentale (à la fois cognitive et émotionnelle) au travail est assimilable aux troubles psychosociaux.

La CFE-CGC refera remonter cette demande de pénibilité nouvelle au niveau national.

Il est nécessaire que le CEA ait conscience de cet état de fait de souffrance. Cela démontrerait un progrès social mesurable dans notre entreprise, démontrant le caractère innovant du CEA dans la prise en compte de l'humain dans les réorganisations cycliques et rapprochées.

Annexes

Réorganisation 2016 et 2019

Lors de la réorganisation de 2016, la CFE-CGC demandait déjà :

« La CFE-CGC souhaite que la Direction présente une nouvelle organisation déroulant la logique induite par le courrier de l'ASN/ASND :

1. Définir **les programmes** et projets maintenus et priorités
2. Définir **le plan de charge** associé à ces programmes de manière détaillée et les ressources nécessaires
3. Définir **les métiers** de la compétence du CEA et ceux sous traités
4. Définir la **stratégie industrielle** vis-à-vis des entreprises locales et partenaires nationaux
5. Présenter les **ressources humaines** et financières affectées
6. Définir l'**organisation** adaptée intégrant une véritable optimisation des processus
7. Présenter la conduite du **changement** mis en œuvre
8. Proposer d'éventuels accords associés (télétravail, Prime exceptionnelles...)
9. Présenter le planning de mise en œuvre, le pilote de ce chantier, les coûts inhérents à cette réorganisation et son retour sur investissement
10. Présenter le **mode de pilotage** et de suivi de cette réorganisation majeure (jalons sur 2017 a minima) **intégrant les IRP** tout au long de projet »

Enfin, rien n'a changé, (sauf les dates et nous souhaitons disposer des mêmes informations pour disposer d'une information loyale et sincère.

Dans l'organisation proposée fin 2019, les grands objectifs étaient :

3. Organisation envisagée

3.1. Principes

Les adaptations d'organisation proposées ont pour objectif de créer une entité opérationnelle et de service pour les activités nucléaires, du déchet au démantèlement des installations.

Plusieurs grands principes ont été pris en considération dans la démarche proposée :

- respecter la feuille de route et les engagements pris avec les autorités de sûreté ;
- assurer un service de qualité pour les activités de la future Direction des énergies et, au-delà, pour les autres directions du CEA voire des clients externes ;
- préserver la dynamique créée avec la DDCC, à savoir des unités en autonomie décisionnelle, tout en recréant une animation et des synergies transverses entre UADs, installations nucléaires et activités similaires ;
- disposer d'une organisation simple et lisible en limitant le nombre d'interfaces ;
- préserver autant que possible l'intégrité des équipes existantes ;
- descendre le plus bas possible dans l'organigramme la scission entre projet et exploitation ; au contraire, remonter le plus haut possible les unités de soutien pour les mutualiser dès que possible et rationaliser les assistances (APO) ;
- construire des structures transverses fortes sur les thématiques déchets, transport et technologie/sûreté pour permettre d'animer les réseaux.

L'harmonisation de la structure des entités composant la direction du démantèlement, notamment pour faciliter le travail en réseau, est également un des principes intégrés à la réflexion proposée.

Des ateliers REX seront mis en place à la fin 2020, afin d'assurer la cohérence globale et transversale des unités et des départements, à l'image des ateliers qui s'étaient tenus en 2017, et qui avaient visé à améliorer les fonctionnements transversaux au sein de DDCC. L'objectif principal de ces ateliers sera de partager et de créer des bonnes pratiques et processus communs.
