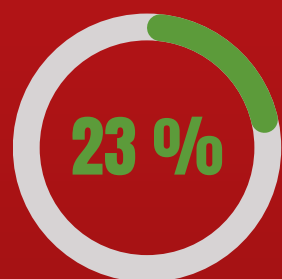




5000
participants



des effectifs du CEA



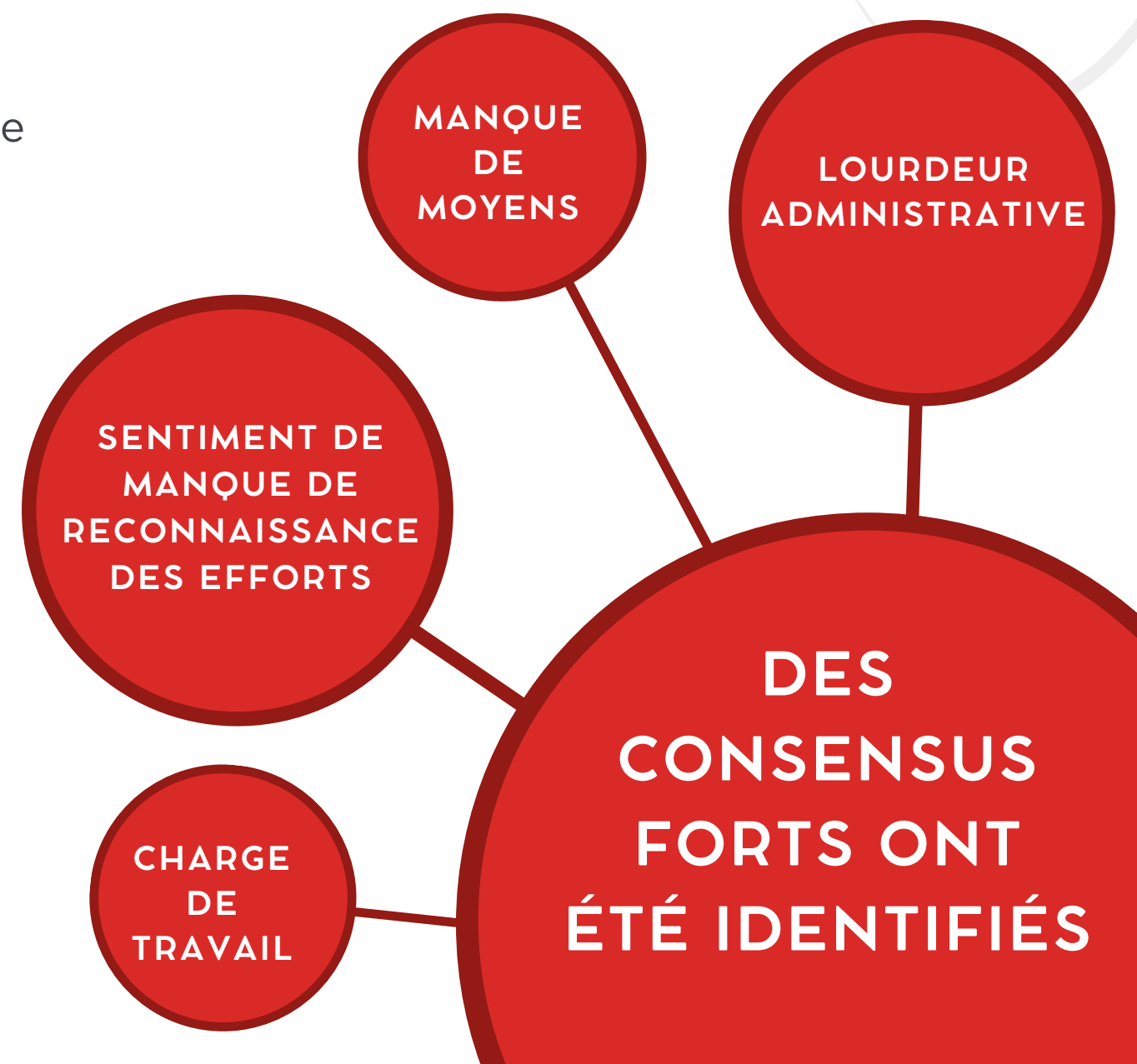
50 000
verbatims

Les élus du comité national tiennent à vous exprimer leur plus sincère gratitude pour votre participation massive et votre investissement dans l'Enquête Engagement qui s'est déroulée pendant trois semaines, du 23 mai au 13 juin 2025.

Ces chiffres témoignent de la solidité de la base d'analyse et de la richesse de vos retours. Nous avons particulièrement apprécié la manière dont vous avez pris soin d'étayer vos réponses. Une forme de lassitude et de revendication a été exprimée dans la tonalité de certaines contributions.

Bien que le taux de réponse de la DAM ait été faible en raison de difficultés d'accès à l'enquête et que ses données ne puissent être considérées comme représentatives, les réponses qualitatives (verbatims) de cette direction constituent néanmoins une base solide de travail.

Vos réponses *nous confortent* dans nos revendications et confirment nos positionnements. Elles viennent renforcer notre engagement et amplifient notre détermination.



Vos réponses ont mis en lumière plusieurs atouts majeurs, qui constituent un socle solide pour l'engagement au CEA

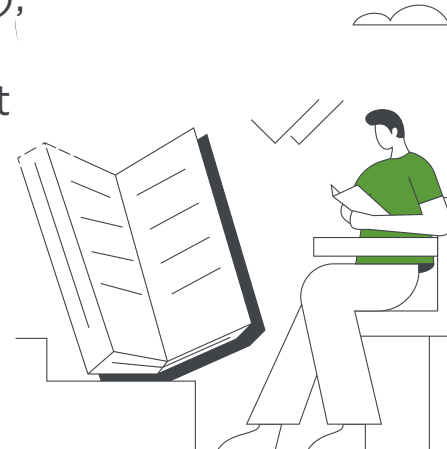
La capacité à apprendre et à développer vos compétences

71% des participants estiment que leurs **possibilités de développer leurs compétences** sont « importantes » voire « très importantes ».

Pour aller plus loin, vous avez mentionné la nécessité de

- renforcer et faciliter l'**accès aux formations** (52 %);
- **sanctuariser du temps dédié à la formation**;
- mieux **valoriser les compétences** en ne se limitant pas à des actions de formation d'adaptation au poste de travail (16 %).

Le renforcement de la cohésion et du lien entre les équipes et la hiérarchie est également souligné.

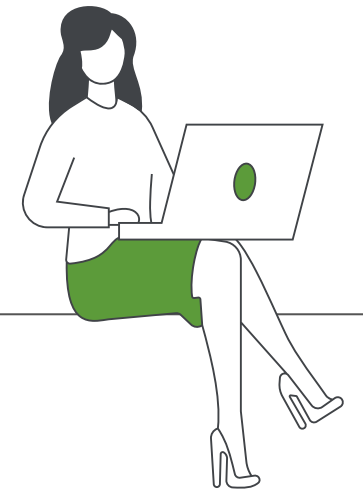


Le contenu de votre travail

80% des participants trouvent leur travail intéressant et stimulant au quotidien. Parmi eux, 24% ont répondu « tout à fait d'accord ».

71 % indiquent que le contenu de leur travail correspond à leurs aspirations. 13 % d'entre eux se disent « totalement en phase ».

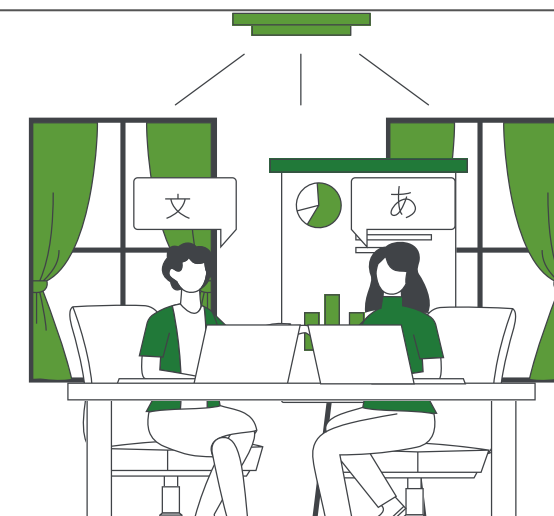
Par ailleurs, 82 % des participants jugent leur travail utile (pour le CEA, leurs collègues, la société, la planète). 28 % se déclarent « tout à fait d'accord » avec ce constat.



La qualité de vos relations de travail

91% Une très grande majorité, soit 91 % des participants, juge « bonne » voire « très bonne » la **qualité des relations** entre collègues ou entre services.

S'agissant de vos relations avec votre responsable hiérarchique direct (**N+1**), seulement 60 % d'entre vous mentionnent spontanément avoir des **relations positives**.



Ces points positifs sont des piliers importants de l'environnement de travail au CEA et sont des forces sur lesquelles nous pouvons collectivement bâtir.

Vos retours ont également permis d'identifier des points de vigilance essentiels, qui nécessitent une attention particulière et des actions concrètes.

La charge de travail et le dépassement du temps contractuel

- **30 %** jugent leur **charge de travail excessive**;
- Sur un mois représentatif, **80 %** des participants déclarent être en situation de **dépassement de leur temps de travail** contractuel, dont **25 %** « **tous les jours** »;
- **La lourdeur administrative** et les tâches annexes chronophages (réunions, reporting, procédures) sont évoquées comme des éléments de surcharge de travail. Malgré quelques efforts, cette problématique reste, à l'évidence, encore un des principaux irritants.

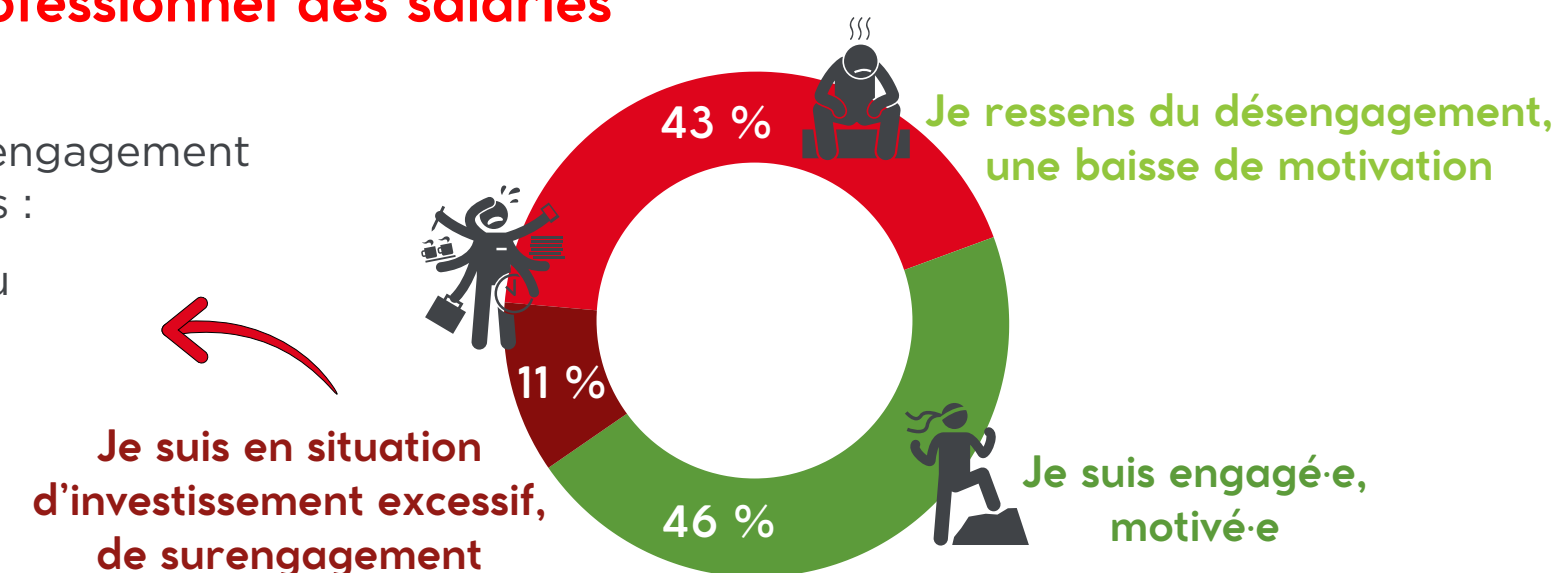
Pour améliorer les conditions et la charge de travail, les actions prioritaires que vous mentionnez sont :

- **revoir l'organisation du travail (48 %)** incluant la répartition des tâches, la gestion de projet, la définition des priorités et la réduction du nombre de réunions ;
- **renforcer les moyens humains et RH (40 %)**, notamment par l'embauche de personnel en CDI et
- **réduire la charge administrative (18 %)**.

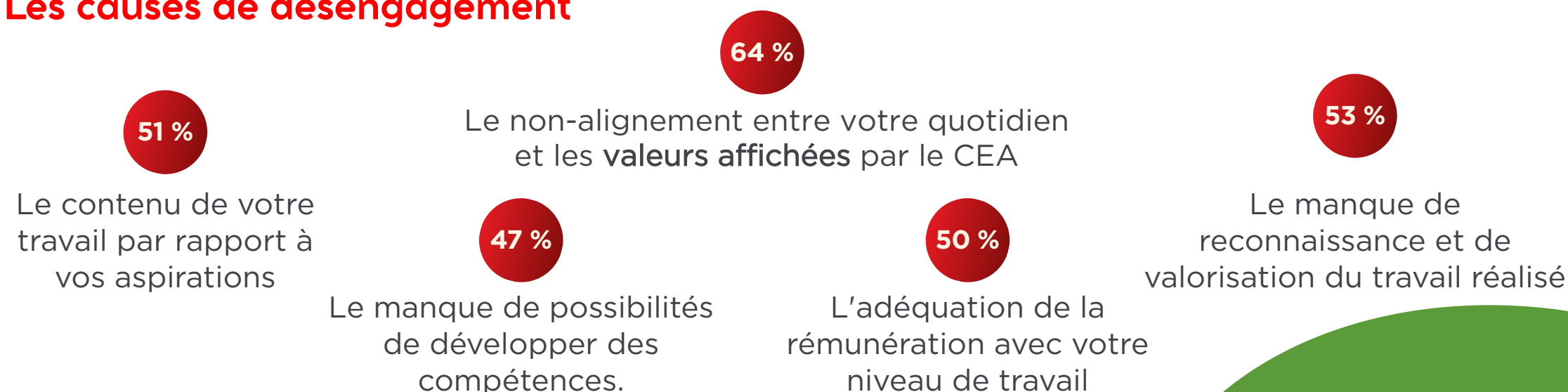
Le niveau d'engagement professionnel des salariés

Les participants en situation de surengagement évoquent comme causes principales :

- la **charge de travail excessive** ou mal répartie (50 %);
- le **manque de moyens** ou l'inadéquation des moyens aux objectifs (36 %);
- les **dysfonctionnements** de l'organisation (24 %).



Les causes de désengagement



Vos témoignages ont également révélé

- Des situations problématiques liées à des pratiques managériales, à des relations difficiles avec la hiérarchie (22 %);
- Des situations de stagnation professionnelle, des inégalités de salaires/de traitement et des injustices ressenties (15 %);
- Ainsi que le manque de reconnaissance, de motivation et de perspectives d'évolution (16 %);
- Des situations de harcèlement, de détresse ou de management toxique ont été explicitement mentionnées.



Ces constats soulignent l'urgence d'agir pour améliorer ces dimensions cruciales de votre environnement de travail.

Au-delà de l'engagement et de la charge de travail, d'autres points d'attention importants ont été soulevés dans l'enquête



LA RECONNAISSANCE ET LA VALORISATION DU TRAVAIL RÉALISÉ

33 % des salariés ne se sentent pas reconnus pour le travail réalisé (hors rémunération).

Pour mettre en avant le travail réalisé, en interne et en externe, vous proposez de **mieux valoriser les réussites**, de **promouvoir la participation** active et l'**organisation de rencontres scientifiques**, de renforcer la **coopération inter-labos, inter-centres**, de développer un **management participatif** plus à l'écoute et plus humain et de renforcer l'**autonomie**.

LA RÉMUNÉRATION

Seuls 31 % des répondants s'estiment satisfaits du rapport entre leur rémunération et le niveau de travail actuel (charge de travail, responsabilités, compétences).

Pour rendre le système plus motivant, vous avez majoritairement suggéré un système de rémunération plus juste et plus équitable (55 %) – davantage basé sur l'expérience, l'évaluation des compétences et la prise de responsabilité – et une révision du cadre de rémunération (52 %), dont la revalorisation du point d'indice.

Les propositions du cahier revendicatif salarial intersyndical des NAO 2024 que vous avez priorisées sont l'**indexation du point sur l'inflation (43 % en premier choix)** et l'**ajout de 60 points** sur la grille salariale (**41 % en premier choix**) pour compenser le gel depuis 2010.

LE RAPPORT DES COLLABORATEURS AU CEA ET À SES VALEURS

47 % des participants indiquent que leur quotidien ne reflète pas les valeurs affichées par le CEA.

Parmi ceux qui expriment ce décalage, la valeur la plus citée est la **coopération (48 %)**, avec le sentiment d'une forme de compétition et de concurrence en interne.

LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Plus de la moitié des participants (54 %) estiment que leurs **perspectives d'évolution de carrière au CEA ne sont pas motivantes** (19 % « pas du tout motivantes », 35 % « peu motivantes »).

Les actions que vous préconisez pour mieux soutenir la progression des carrières reposent, avant tout,

- sur la mise en place ou le renforcement des **dispositifs de gestion des carrières (65 %)**, incluant l'accompagnement individualisé, la redéfinition des critères d'évolution et l'information sur les parcours possibles;
- ainsi que sur la **reconnaissance et la valorisation financière** du travail et des compétences (28 %).

AGIR ENSEMBLE POUR L'AVENIR

Cette enquête est un instantané précieux de vos perceptions et de vos attentes.

Le 8 juillet dernier, ces résultats ont été présentés à la direction de l'organisme. À l'heure où une nouvelle administratrice générale est sur le point de prendre la tête du CEA, cette enquête constitue une base solide pour bâtir une politique sociale à la hauteur de vos attentes. Nous vous tiendrons informés des étapes à venir et des initiatives qui seront mises en place, car votre voix est essentielle pour façonner notre avenir collectif.

Nous vous remercions, une nouvelle fois, pour votre précieuse contribution.

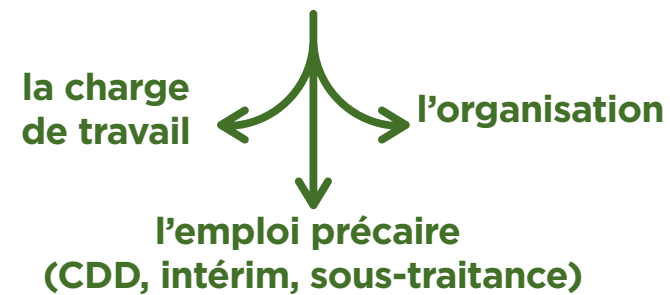
Les élus souhaitent co-construire avec la nouvelle direction un plan de travail structuré, ambitieux et centré sur les attentes des salariés, dans un esprit de dialogue social renouvelé.



Développer une posture stratégique en matière de politique sociale



Partager et **approfondir le diagnostic** sur



Élaborer un **plan d'actions** correctives

Adopter une **posture offensive** auprès des tutelles pour défendre des moyens humains adaptés et une politique de rémunération plus juste

Instaurer un **pilotage national** des politiques sociales avec orientations, mesures et indicateurs clairs, inscrits dans le contrat d'objectifs et de performance (COP)

Rénover la politique d'emploi, des carrières et de la rémunération



Gestion des carrières

Suivi de la sous-traitance et plafond CDD à une maille plus fine;

Diagnostic de la politique de recrutement pour « **recruter plus juste** »;

Négociation sur l'**emploi des seniors**;

Intégration du **management des connaissances**;

Redynamisation des carrières des annexes 2 (passerelles vers annexes 1);

Nouveaux indicateurs sur les **parcours professionnels**.

Rémunération

Revendications prioritaires : **indexation** des salaires sur l'inflation, **+ 60 points** pour compenser le gel des grilles depuis 2010, réévaluation des **augmentations** individuelles pour les **annexes 2**;

Mobilisation des économies liées à l'effet de noria pour financer la politique salariale;

Ajustement de l'enveloppe d'**intérêt** pour qu'elle soit alignée avec les standards du secteur nucléaire.

QVCT (qualité de vie et conditions de travail)



Revoir les indicateurs de l'intéressement en neutralisant les biais;

Enquête sur la **surexposition des femmes** aux accidents;

Traiter les causes profondes du mal-être :

emploi, reconnaissance, simplification administrative, rôles, charge de travail;

Suivi du temps de travail, pratiques managériales et autonomie;

Pilotage centralisé de la QVCT avec indicateurs précis;

Présentation des solutions issues des démarches de simplification pour alléger les contraintes administratives.