



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Sommaire

Sommaire	1
Introduction	2
👥 Politique sociale de l'établissement	3
👮 FLS	5
📁 Rémunérations	7
👤 Qualité de vie au travail	8
⚙️ Stratégie de démantèlement	11
🏭 Avenir et positionnement stratégique du centre de Marcoule	14



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Introduction

Madame l'Administratrice Générale.

Nous vous souhaitons la bienvenue sur Marcoule. **Ce site est le premier site industriel du CEA qui témoigne de la belle histoire de notre commissariat.**

Cette histoire nous y tenons. Nous en sommes fier, car elle est étroitement liée à ses salariés.

En tant que représentants de ces salariés, nous avons voulu ce jour vous rappeler nos combats pour que notre organisme reste à son niveau d'excellence qu'il a toujours eu.

Cela passe par la défense de nos droits, garant des conditions nécessaires au maintien de cet excellence.

Cela passe aussi par une volonté mutuelle et profonde de redonner au CEA le rang qu'il mérite.



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Politique sociale de l'établissement

Madame l'Administratrice Générale,

Comme vous le savez, la politique sociale de l'établissement engage directement la responsabilité de l'employeur en matière de santé, de sécurité, de conditions de travail, de reconnaissance et de dialogue social. Les organisations syndicales souhaitent faire entendre une réalité vécue sur le terrain, partagée entre organisations, et qui suscite aujourd'hui une inquiétude collective.

Il ne s'agit pas de dresser un réquisitoire, mais d'alerter sur un décalage de plus en plus marqué entre les discours affichés et la réalité du travail, et d'exprimer des attentes claires pour redonner du sens, de la confiance et de la cohérence à la politique sociale.

Emploi, reconnaissance et attractivité

Les constats sont désormais bien identifiés : des effectifs sous tension, un recours croissant à la précarité et à la sous-traitance, un turnover et des démissions durablement élevés. Dans le même temps, la stagnation salariale et les inégalités de traitement perçues fragilisent l'attractivité de l'établissement, y compris sur des postes critiques pourtant essentiels à son fonctionnement et à sa sûreté.

Les OS considèrent qu'une politique d'emploi plus stabilisée, une reconnaissance salariale à la hauteur des compétences réellement mobilisées et des règles plus lisibles en matière d'évaluation et d'avancement sont aujourd'hui indispensables. Permettre à des techniciens d'évoluer vers des fonctions d'ingénieurs, via des parcours de formation diplômants reconnus, répondrait à la fois aux besoins opérationnels et aux attentes légitimes des personnels.

Conditions de travail, santé et prévention des risques



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Les indicateurs sociaux parlent d'eux-mêmes : accidents du travail, absentéisme, turnover. Ils traduisent une dégradation réelle de la santé au travail.

Pourtant, les évaluations des risques, notamment psychosociaux, restent incomplètes, parfois obsolètes, et les plans d'actions manquent de lisibilité et de suivi. La prévention demeure trop souvent traitée a posteriori, alors qu'elle devrait constituer un axe structurant de la politique sociale.

Les OS attendent une évaluation exhaustive et actualisée des risques, un PAPRIACT réellement opérationnel, suivi dans le temps, et construit avec les représentants du personnel et la médecine du travail. C'est à la fois une obligation légale et un enjeu humain majeur.

Formation, compétences et perspectives d'évolution

Un écart persiste entre les intentions affichées et la réalité vécue par les salariés. Des refus de formation peu expliqués, la dégradation de certaines formations critiques et un manque de visibilité sur les parcours professionnels alimentent un sentiment de blocage, voire d'injustice.

Les OS demandent la garantie d'un droit effectif et équitable à la formation, avec des règles claires et motivées en cas de refus. Elles alertent également sur une attente forte : sortir de l'idée qu'il faudrait devenir manager pour continuer à évoluer. Le renforcement réel et attractif des filières d'expertise est une condition essentielle pour fidéliser ingénieurs, chercheurs et techniciens.

Management et organisation du travail

Les expertises et avis rendus par les instances font apparaître des dysfonctionnements structurels : charges de travail mal régulées, priorités floues, managers insuffisamment formés, faibles espaces de régulation collective. Le cloisonnement des laboratoires accentue ces difficultés et favorise des pratiques hétérogènes, parfois hors cadre et référentiel.



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Les OS estiment indispensable de renforcer la formation des managers en amont de leur prise de fonction, sur les enjeux humains, organisationnels, juridiques et de prévention, et de recréer des cadres collectifs partagés, favorisant la cohérence et la régulation.

Culture du « pas de vagues » et expression du terrain

C'est un point particulièrement préoccupant. Aujourd'hui encore, de nombreux salariés hésitent à faire remonter les difficultés, les signaux faibles ou à exercer leur droit d'alerte, par crainte des conséquences.

Le refus récent de reconnaître certaines remontées portées par les représentants du personnel comme celles des salariés a été très mal vécu. Or, sans expression du terrain, il ne peut y avoir de prévention efficace.

Les OS attendent une reconnaissance claire des remontées du terrain, des dispositifs de signalement réellement sécurisés et un traitement systématique des alertes, dans le respect du rôle des représentants du personnel.

Dialogue social :

Enfin, le dialogue social s'est objectivement dégradé : accès incomplet à l'information, difficultés à exercer pleinement les prérogatives du CSE et de la CSSCT. Pourtant, le dialogue social n'est pas un frein ; il est un levier de prévention, de performance et de confiance collective.

Conclusion : Les signaux sont là, et ils sont sérieux. Les OS ne considèrent pas la situation comme irréversible, mais estiment qu'elle nécessite une impulsion claire et un changement de cap réel. Elles restent disponibles pour travailler de manière exigeante mais constructive à des réponses concrètes, afin que la politique sociale redevienne un levier de confiance, de prévention et de pérennité pour l'établissement.



Depuis des années, nous alertons la direction sur la dégradation continue de nos rémunérations.



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Nos salaires stagnent, la DUE devrais être la même pour tous... et malgré nos nombreuses remontées, rien ne change.

À cette stagnation salariale s'ajoute un phénomène de plus en plus inquiétant : la sous-traitance progressive de nos métiers. Les unités support FLS, SPR, les infirmières elles sont aussi concernées ? et d'autres catégories encore ont déjà été touchées. Cette externalisation, décidée sans réelle concertation ni prise en compte de l'impact humain, professionnel et organisationnel, fait naître une légitime inquiétude :

à quand le tour des autres services ?

Chaque transfert d'activité remet en question notre stabilité professionnelle, fragilise nos compétences internes et met en péril l'avenir même de nos professions. En diluant les missions vers des prestataires externes, on affaiblit non seulement la cohésion entre les équipes, mais aussi la qualité et la maîtrise du travail, pourtant essentielles à la sécurité, à l'efficacité et à la continuité de service.

Pourtant, notre travail est essentiel.

Notre engagement quotidien mérite respect, reconnaissance et une revalorisation salariale juste, concrète et immédiate.

Nous ne demandons rien d'autre que ce qui est légitime : être payés à la hauteur de nos missions, de notre investissement et de nos responsabilités.

Les salariés sont en colère.

Trop, c'est trop.

Nous demandons enfin des réponses et surtout des actes.

Nous demandons : la reprise immédiate des négociations sur notre cahier revendicatif, et la prise en compte réelle des difficultés que nous vivons chaque jour.

Nous resterons unis, déterminés et mobilisés pour défendre nos métiers, nos conditions de travail et notre dignité. Parce que sans reconnaissance, il ne peut y avoir de motivation.

Parce que sans justice, il ne peut y avoir d'avenir.



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Rémunérations

Sur le sujet des salaires, le cahier revendicatif des salariés, présenté lors de la grève en 2024 à l'administrateur général, est toujours d'actualité.

Pour rappel ce dernier contenait les revendications suivantes que nous maintenons :

- Remise à niveau salarial par un rebasage de 60 points de la grille de rémunération
- Indexation de la valeur du point sur l'inflation pour éviter la perte de pouvoir d'achat du fait de l'inflation
- Réévaluation des augmentations individuelles des salariés de l'annexe 2
- Une entrée de grille supérieure au SMIC
- Alignement des primes PSC et PSNC à 10%
- Revalorisation des forfaits de postes, d'astreintes et de PMS
- Par la revalorisation et l'alignement par le haut des forfaits astreintes A1 et A2
- Par la Revalorisation des forfaits gelés depuis 2009
- Par l'Amélioration des biseaux pour que les salariés puissent sortir des postes avec moins d'impact
- Reconnaissance de la pénibilité du travail par la réévaluation des primes de sujétion
- Par la modification de la définition actuelle des pénibilités prenant en compte les critères correspondant aux ambiances difficiles de travail
- Par la prise en compte des salariés de l'annexe 1 qui doivent également pouvoir prétendre à ces primes lorsqu'ils travaillent dans les mêmes conditions
- Extension à 25% de l'ancienneté pour tenir compte de l'allongement de la durée de la carrière et des cotisations
- Revalorisation des avantages familiaux :
- Notamment la prime de naissance et d'union
- Par la réévaluation du SSF pour toutes les familles sans exclusion
- Revalorisation des remboursements de frais de mission et de déplacement

La valorisation de l'expérience des salariés et, par conséquent de l'excellence affichée par le CEA en généralisant la DUE à tous les salariés



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Qualité de vie au travail

Les bruits courent sur des évolutions des conditions de travail au sein du CEA

Les organisations syndicales réaffirment leur opposition ferme à toute introduction du **forfait jours au CEA**. Ce mode d'organisation du temps de travail est incompatible avec la culture de l'établissement, ses missions de service public et son fonctionnement collectif. Il ne constitue ni une réponse adaptée aux enjeux actuels, ni une attente exprimée par les salariés.

Pour autant, l'organisation du temps de travail doit aujourd'hui faire l'objet d'une réflexion approfondie et structurée. Les évolutions sociétales, les transformations du travail et les attentes croissantes des salariés en matière d'équilibre de vie imposent d'aller au-delà des dispositifs existants. Les RTT, le temps partiel (4/5^e) et le télétravail constituent une base utile, mais insuffisante pour répondre aux enjeux d'attractivité, de fidélisation et de qualité de vie au travail.

Une autre rumeur plane à Marcoule, relayée par certains managers sur la suppression du télétravail, sous couvert qu'il n'est pas équitable et qu'il casse les collectifs.

Les organisations syndicales revendiquent l'ouverture d'une **concertation nationale** associant les représentants du personnel et les salariés, afin de **faire évoluer l'organisation du temps de travail** autour de plusieurs axes concrets : une utilisation plus souple et plus lisible des RTT, la sécabilité des congés payés, le maintien et la sécurisation du télétravail, la mise en place d'horaires réellement flexibles et variables, et la possibilité pour les salariés de choisir, sur la base du volontariat, entre une organisation sur 5 jours ou sur 4 jours, comme cela existe déjà pour le temps partiel.

Les organisations syndicales dénoncent toujours les **heures supplémentaires dissimulées** et dont les preuves sont pourtant saisissantes : le bus des 'retardataires' de 18h, les trop nombreuses voitures présentes bien après 17H.



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Que faut il pour que le CEA se mette en règle ?

Ce travail dissimulé démontre la surcharge des équipes, la motivation et l'implication des salariés et l'impérieuse nécessité de revoir les conditions de travail à adapter aux modalités de vies actuelles.

La semaine en 4 jours constitue un levier majeur à étudier sans dogmatisme. Elle peut répondre simultanément à des enjeux de qualité de vie, d'attractivité, de fidélisation et de sobriété énergétique. Plusieurs scénarios doivent être examinés : allongement de la durée quotidienne du travail, articulation avec les RTT, modulation selon les besoins des services, et prise en compte du contexte salarial marqué par la perte de valeur du point depuis plus de quinze ans. Cette réflexion doit s'inscrire dans une logique de choix individuels et d'adaptation collective, et non dans un modèle unique imposé.

Les organisations syndicales rappellent que les besoins des salariés évoluent tout au long de leur vie professionnelle. Un jeune salarié, un parent de jeunes enfants, un salarié accompagnant un adolescent, un aidant familial ou un senior n'ont ni les mêmes contraintes ni les mêmes attentes. Le CEA, qui emploie ses agents sur plusieurs décennies, doit offrir des parcours de travail évolutifs, permettant d'adapter l'organisation du travail aux différentes étapes de la vie.

Ces revendications s'inscrivent pleinement dans une démarche de **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**, les organisations syndicales souhaitent placer au cœur du dialogue social. La QVCT, issue de l'Accord National Interprofessionnel de 2020, ne se résume pas à des actions périphériques. Elle doit **agir sur le contenu du travail**, son organisation, la prévention des risques, la reconnaissance, les parcours professionnels et le dialogue professionnel.

Les organisations syndicales demandent une démarche QVCT ambitieuse et concertée, intégrant notamment la prévention des risques psychosociaux, l'écoute réelle de l'expression des salariés, la valorisation de l'expérience et des compétences, et la prise en compte des enjeux liés à l'âge, à la parentalité et aux situations d'aidance.



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

La **mobilité domicile-travail** doit être reconnue comme un pilier à part entière de la QVCT en cohérence avec la démarche de développement durable et de RSE.

La direction générale doit se positionner rapidement : définir une stratégie sur ce sujet afin que les établissements puissent travailler localement sur une déclinaison adaptée aux spécificités locales



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Stratégie de démantèlement

Stratégie de Démantèlement : y a-t-il un changement par la volonté de ne plus se concentrer sur le terme source, impact ?

Les organisations syndicales expriment une **vive inquiétude** concernant la stratégie de démantèlement du CEA, une activité qui a été qualifiée de « cauchemar » du CEA dans un article de presse récent. Cette stratégie est aujourd'hui fragilisée par des retards généralisés, signalés par l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR). L'ASNR aurait même demandé au CEA de revisiter sa stratégie de démantèlement en raison de ces retards importants.

L'ampleur et l'historique des projets

L'envergure de ces chantiers est immense, certains, comme l'usine UP1 de Marcoule ou des installations de Cadarache, s'inscrivant semble-t-il à l'échelle du siècle. Plusieurs projets qui devaient être réalisés avant 2020 sont désormais repoussés au-delà de 2050. Une difficulté majeure réside dans l'arrêt ou la fragilisation d'installations clés, notamment l'INB 37-A à Cadarache ou STAM à Marcoule, qui sont pourtant indispensables au traitement des déchets. L'organisation de l'Assainissement et Démantèlement (A&D) et la priorisation des projets datent d'une lettre de l'ASN (Autorité de sûreté nucléaire) du 15 juillet 2015, qui a entraîné la création de structures comme la DDCC, la MOA dem, puis la DDSD au sein d'une DES.

Impact sur les salariés et objectifs initiaux

Les salariés sont choqués par l'article de presse. Le courrier de l'ASN de 2015 avait été « durement reçu » par les salariés de l'A&D, qui travaillent honnêtement. Les organisations syndicales estiment que ce n'est pas tant le CEA qui est attaqué que ses salariés, qui travaillent avec les moyens et les contraintes organisationnelles qui sont les leurs. Elles avaient déjà signalé que **les objectifs fixés en 2015 étaient irréalistes**. Prioriser des projets d'une telle ampleur et techniquement difficiles, compte tenu de l'état des connaissances et des forces en présence, relevait de l'irréalisable, comparable à « monter le



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Mont Cervin en tongues ». Dix ans après, cette situation est aggravée par une série d'articles à charge, que les syndicats ne croient pas être dus au hasard.

Il semble que 'on travaille déjà sur une nouvelles stratégie, un nouveau PMLT non plus basé sur le terme source mais sur la diminution du SENEX pour finalement, sans le dire mettre sous cocon de nombreuses installations permettant de lisser davantage les coûts voire de cannibaliser la subvention de 780M€ au profit d'autres dépenses non budgétées par l'état (CIGEO, ...)

La stratégie de démantèlement de la France est-elle vraiment encore le démantèlement immédiat ?

Comment dans ce contexte pour un salarié DDSD garder le moral ? la perte de sens au travail est réelle

A l'extérieur, quelle image ?

Au-delà des activités de démantèlement, c'est la tenue des projets de la DDSD et de la DIMP qui est questionnée (STEMA, DIADEM, ...)

De nombreux projets au CEA sont en retard, coûtent bien plus cher que le coût initial annoncé, les délais explosent et parfois des projets sont abandonnés dans tous les domaines : astrid, hygiène, mesures X, accès sites FLS, ...

Cette situation alerte les élus et les salariés

Les demandes urgentes des organisations syndicales

Il est aujourd'hui considéré comme urgent d'agir sur plusieurs fronts.

Revoir les objectifs pour qu'ils soient réalistes et réalisables.

Remettre la technique au centre du métier. Actuellement, un pourcentage « énorme » du temps est consacré au reporting, aux tableaux Excel et aux KPI, ce qui est décrit comme une « résistance » où une grande partie du travail « part en chaleur » sans produire de résultats.



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

La direction du CEA doit prendre acte que ce genre d'article et de « mauvaises publicités fait mal à ses salariés » et AGIR sans délai.

Une réorganisation ou d'autres subterfuges ne serviront à rien si les objectifs ne sont pas revus et si les méthodes de management et de travail ne sont pas révisées.

Enfin, les organisations syndicales demandent de la **transparence** totale. Elles réclament le planning réel par installation, l'avancement physique et le « vrai reste à faire », notant que cette visibilité indispensable fait défaut même en interne.



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

Avenir et positionnement stratégique du centre de Marcoule

Avenir et positionnement stratégique du centre de Marcoule

Le centre de Marcoule s'est historiquement imposé comme un site d'excellence en matière de recherche et développement dans le domaine nucléaire. Cette reconnaissance repose sur une trajectoire scientifique et industrielle de tout premier plan, initiée avec les réacteurs G1, G2 et G3, l'usine UP1, et poursuivie par des décennies de travaux de référence sur l'amont et l'aval du cycle du combustible.

Dès les années 1960, Marcoule a marqué l'histoire du nucléaire civil avec le traitement du combustible à l'Atelier Pilote de Marcoule et la réalisation, en 1968 sur le pilote PIVER, du premier verre, acte fondateur de la vitrification des déchets. Dans le même temps, le réacteur Phénix, à neutrons rapides refroidi au sodium, divergeait le 31 août 1973, confirmant le rôle pionnier du site dans les technologies de rupture.

À la fin des années 1980, l'État autorise par décret la création d'une installation nucléaire de base sur Marcoule. Dans le cadre de la loi de 1991, le laboratoire ATALANTE est lancé puis mis en service en 1992. Aujourd'hui encore, l'histoire scientifique et technologique du cycle du combustible s'écrit dans ces laboratoires, qui demeurent une référence nationale et internationale.

Cependant, force est de constater que plusieurs opportunités structurantes n'ont pas abouti. Dans les années 1990, la candidature de Marcoule pour l'implantation d'un laboratoire de recherche souterrain n'a pas été retenue, le projet étant finalement confié au site de Bure. Dans les années 2000, à la suite de la loi de 2006 et de la décision du Président de la République de lancer un prototype de réacteur de quatrième génération, le CEA s'est vu confier la maîtrise d'ouvrage des études de conception du projet ASTRID. Malgré l'acquisition du foncier et une mise en service initialement prévue à l'horizon 2020, ce projet stratégique n'a pas abouti.

Plus récemment, dans les années 2010, un nouveau projet structurant avait été annoncé avec la création de l'Institut Européen d'Hydrométallurgie, à la suite d'un accord signé en



Déclaration des organisations syndicales CEA Marcoule à Mme l'Administratrice Générale du CEA le 18 décembre 2025

juillet 2014 entre le CEA et la Région. Présenté comme une première européenne visant à valoriser, au service de l'industrie minière, des procédés de chimie issus du nucléaire, ce projet ambitieux (plateformes expérimentales, laboratoires, investissement de 10 M€) n'a pas non plus connu la concrétisation attendue.

Ces exemples, parmi d'autres, traduisent une réalité préoccupante : depuis les lois fondatrices de 1991 et 2006, peu de projets véritablement structurants et innovants ont

permis de consolider durablement le positionnement du centre, de renforcer son attractivité scientifique et de créer les conditions nécessaires à l'accueil et à la fidélisation des talents.

Il est bien entendu indispensable de conforter le rôle du centre sur le cycle du combustible et la gestion des déchets, notamment par l'accompagnement d'Orano dans la pérennisation des sites de La Hague et de Melox. Il est également nécessaire de répondre aux besoins en matière d'assainissement et de démantèlement, qu'il s'agisse de décontamination, de cimentation, de conditionnement, de robotique ou de réalité virtuelle. Enfin, la contribution aux programmes relevant de la défense constitue un enjeu stratégique essentiel. Toutefois, ces axes, aussi nécessaires soient-ils, ne sauraient à eux seuls porter une ambition de long terme pour Marcoule.

Aujourd'hui, l'avenir du centre de Marcoule et le maintien de l'excellence de sa R&D reposent sur la définition et la mise en œuvre de projets clairs, ambitieux et durables. Le centre dispose d'atouts majeurs : des compétences humaines reconnues, une expertise scientifique de premier plan, une situation géographique stratégique, des réserves foncières disponibles et un environnement territorial globalement favorable au nucléaire.

Mme l'Administratrice Générale du CEA, Marcoule ne doit pas manquer les opportunités associées aux grandes orientations nationales portées par le Conseil de Politique Nucléaire, en particulier celles relatives à l'aval du futur, à la fermeture du cycle et au développement de petits réacteurs innovants. **C'est à cette condition que le centre pourra continuer à contribuer pleinement aux missions du CEA et à la souveraineté scientifique, industrielle et énergétique de la France.**