

## COMITÉ NATIONAL DU CEA du 29 JANVIER 2026

### COMPTE-RENDU COMMENTÉ DE LA DÉLÉGATION CFE-CGC

#### Délégation CFE-CGC :

Gilles Fournier (Secrétaire du Comité National)  
Anthony De Luca (Trésorier du Comité National)  
Michel Santini  
Nathalie Gaillard-Bienfait  
Jean-Pierre Ponce  
Janet DIAS  
Thierry Colomé

Le Comité national s'est réuni **le 29 janvier**, à l'initiative et sous la présidence de Mme l'Administratrice Générale (AG)

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

1. **Informations générales**
2. **Formation professionnelle au CEA :**
  - **Rapport de la CCF du 27 novembre 2025**
  - **Information-consultation sur l'exécution provisoire du plan de formation 2025 - Information-consultation sur les prévisions de formation 2026**
3. **Rapport de la CC2SCT du 20 novembre 2025**
4. **Orientations stratégiques du CEA, pour la période 2025-2030, périmètre civil :**
  - **Rapport de l'expert SECAFI**
  - **Information-consultation sur les orientations stratégiques du CEA**
5. **Proposition des élus sur le Contrat d'Objectifs et de Performances**
6. **Point relatif à un projet de réorganisation de l'institut DRT/CTReg (pré-information)**
7. **Point relatif à un projet de regroupement de l'Inspection Générale Nucléaire et de la Direction de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne (pré-information)**
8. **Point d'information sur le projet Convergence**
9. **Point d'information sur un ajustement de périmètre entre services de la Direction de la Sécurité et Sûreté Nucléaire**
10. **Questions des élus**

\* \* \*

Intervention concernant le contrat de sous-traitance du nettoyage et sa reprise par la société ATALIAN.

La CGT évoque la situation épique vécue sur Cadarache par les salariés : défaut de paiement, absence de bulletin de salaire, remplacement des CDD par des apprentis, manque de tenues, de produits ....

La liste est sans fin.

Un Danger Grave et Imminent a été émis par Saclay en juillet 2025.

**L'INDEPENDANCE DES IDEES,  
LA COHÉRENCE DES ACTIONS**

Les élus demandent que le CEA introduise des clauses sociales dans les clauses éthiques mentionnées dans les contrats.

Des salariés d'ATALIAN présents sont invités à participer au comité national et une suspension de séance est demandée par les élus.

**Mme l'AG :**

Les directeurs de centre ont alerté la direction générale sur les écarts constatés.

Mme l'AG leur a demandé de recenser l'ensemble des écarts.

Le CEA met tout en œuvre pour que tout revienne dans l'ordre.

Mme l'AG va suivre les engagements pris par ATALIAN.

Le problème rencontré met en évidence le besoin urgent de réponse pour les salariés et ne correspond pas au rythme plus lent du traitement de la situation par le CEA.

Il y a la possibilité de déclencher un danger grave et imminent (DGI), c'est alors à l'employeur d'organiser un comité national extraordinaire.

Il faut signer le registre pour déclarer un danger grave et Imminent (DGI) concernant les conditions de travail avec atteinte à la santé.

Il faut en rédiger le texte et informer l'inspecteur du travail de l'Essonne.

La situation de Cadarache est celle que Saclay avait constatée il y a 4 mois.

Une enquête paritaire doit suivre le DGI. Elle doit être rapide étant donné la situation.

Suite à la déclaration du DGI les salariés d'ATALIAN peuvent faire jouer leur droit de retrait.

Mme l'AG promet un plan d'action resserré dans le temps.

Pour rompre un contrat il faut que les conditions soient réunies sur le plan juridique, ce qui a été le cas à Gramat.

Les centres qui pourraient être concernés par une rupture de contrat à l'avenir sont Cadarache et Saclay.

**Mme la Directrice de DJC :**

La question clef est la suivante : Est-ce que le contrat est correctement exécuté ? (Avec une documentation des écarts).

Cela prend du temps malheureusement.

Ensuite une mise en demeure pour non-respect des clauses du contrat peut être adressée au prestataire.

**Un représentant du personnel** fait état de la pratique des salariés qui seraient obligés, par lacune de prise en charge de leur employeur, de se transmettre des dosimètres individuels pour pouvoir accéder aux installations.

Si cela est avéré, cela doit faire l'objet d'une déclaration d'incident auprès de l'ASNR.

Mme l'AG est totalement d'accord sur le fait que cette pratique est répréhensible.

Sur le sujet, suite au DGI émis par Saclay, l'inspecteur du travail de l'Essonne a mis en demeure le CEA et les représentants du personnel ne connaissent pas la suite qui a été donnée à ce courrier.

**DECLARATIONS LIMINAIRES :**

- Deux projets de SMR seraient liés au Centre de Cadarache alors que l'un d'entre eux pourrait être implanté sur Marcoule étant donné la stratégie du site.



- **Accord d'allongement des grilles Déclaration CFE-CGC SICTAM concernant les dispositions retenues pour la campagne 2026 étant donné qu'il y aura plus de candidats aux augmentations individuelles cette année, cf Annexe 1.**

- Déclaration sur la politique salariale en berne au CEA
- Déclaration du secrétaire du comité national concernant le planning chargé des négociations qui nécessiterait la désignation de DSC supplémentaires.

## POINT 1. INFORMATIONS GENERALES :

Le Budget du CEA reste à définir en l'absence de budget voté, budget qui pourrait l'être à mi février.

Pour l'instant, le CEA fonctionne en services votés, ce qui n'empêche pas d'avancer mais ne permet pas de prendre de grandes décisions d'investissement.

L'arrêté des comptes 2025 est en cours de consolidation et sera présenté en CEEIAL fin mars.

Mme l'AG prépare un courrier à destination des Ministères de tutelle concernant les rémunérations.

Le COP (Contrat d'Objectif et de Performance) fait l'objet de contact avec les tutelles actuellement.

Un point est fait sur le P190 (programme 190) qui finance la R&D nucléaire civile, le RJH et l'A&D. Dans le budget 2026, le CEA a proposé aux tutelles d'arbitrer en affectant la baisse de subvention sur l'A&D en lieu et place de la R&D nucléaire. Un arbitrage intermédiaire a été pris. Les tutelles ont néanmoins demandé au CEA de trouver des pistes d'économie.

La direction souhaite :

- Préserver la R&D au maximum,
- Financer les journées sur les installations de recherche.

Pour y parvenir, un plan d'économies sur les frais de fonctionnement est engagé (ex : restriction des déplacements).

## PONT 2. FORMATION PROFESSIONNELLE AU CEA :

### RAPPORT DE LA CCF DU 27 NOVEMBRE 2025

### INFORMATION-CONSULTATION SUR L'EXECUTION PROVISOIRE DU PLAN DE FORMATION 2025

### INFORMATION-CONSULTATION SUR LES PREVISIONS DE FORMATION 2026

#### Commentaires du rapporteur :

Le rapporteur de la CCF fait état des échanges en commission fin novembre.

Il pose plusieurs constats :

- Une importante part des moyens de formation concerne les formations Convergence, dont le déploiement a été reporté. Il s'interroge sur les conséquences de ce report sur le budget de formation.

Le passage vers « convergence » de la partie formation devait faire l'objet d'une attention particulière et le report de la date de démarrage doit donner lieu à une analyse d'impact sur la charge de travail des salariés impliqués jusqu'à maintenant dans l'opération,

- Il propose de faire une communication sur l'exécution du plan de formation à mi année plutôt qu'en fin d'année,
- Il constate la baisse importante (31% par rapport à 2025) des moyens de formation sur les compétences scientifiques et techniques d'une année sur l'autre, formations qui constituent le cœur de métier du CEA.

Il fait plusieurs recommandations :

- Veiller à ne pas abuser du e-learning par rapport aux formations terrain
- Mieux équilibrer les efforts de formation
- Développer les efforts sur les formations diplômantes dans le cadre de la GEPP

La direction confirme qu'elle va revoir le processus formation dans le cadre du déploiement de Convergence et que les recommandations seront traitées à l'occasion des négociations prévues en 2026.

#### DRHRS :

Les managers seront accompagnés pour la transition à assurer lors du passage à Convergence.

La place de l'E-learning est aussi une préoccupation de DRHRS

Lecture de deux avis motivés sur la réalisation 2025 et sur les prévisions 2026, cf Annexe 2 et 3.

Vote favorable à l'unanimité sur les deux avis.

**POINT 3 : RAPPORT DE LA CC2SCT DU 20 NOVEMBRE 2025**

Le rapport évoque les sujets suivants :

1. Le rapport 2024 de l'IGN qui a été publié en avril 2025. Il couvre la sûreté nucléaire, la radioprotection et les risques non nucléaires (électrique, amiante, acide fluorhydrique).
2. Les Activités des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) pour 2024  
Le rapport de synthèse 2024 des SPST inclut les évolutions réglementaires issues de la loi du 2 août 2021.
3. Gestion du Risque Amiante
4. Tour de Table des Centres : Synthèse des Alertes et Expertises

Il fait état des 26 recommandations formulées par la commission (pour rappel ci-dessous).

Liste non exhaustive de demandes adressées par les RP	
<p><b><u>1. Demandes relatives aux drames, troubles et risques psychosociaux</u></b></p> <p>Concernant le suicide d'un agent FLS à Paris Saclay :</p> <p><b>1.</b> Suivi de l'Expertise Risque Grave : Demande de prise en compte et d'un suivi régulier des conclusions de l'expertise pour risque grave décidée par le CSE Paris Saclay et du plan d'action associé par la Commission Centrale SSCT (CCSCT).</p> <p><b>2.</b> Analyse Interne : Demande de l'ouverture d'une analyse interne complémentaire centrée sur les facteurs organisationnels, relationnels et managériaux ayant pu contribuer à la situation.</p> <p><b>3.</b> Actualisation des RPS : Demande de la mise en œuvre immédiate de mesures de prévention renforcée, y compris l'actualisation de l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) dans les unités FLS de Saclay et de Fontenay, la dernière datant de 2019.</p> <p><b>4.</b> Examen des éléments factuels : Demande d'un engagement de la direction à examiner l'ensemble des éléments factuels disponibles, y compris les courriers laissés et les nombreux échanges de mails pour comprendre les dysfonctionnements.</p> <p>Concernant les procédures de Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes (HSAS) :</p> <p><b>5.</b> Harmonisation de la procédure HSAS : Demande d'harmoniser la procédure HSAS à l'échelle nationale et de rendre obligatoire la présence du référent CSE dans toutes les enquêtes.</p> <p><b>6.</b> Formation HSAS : Demande de développer la formation des élus CSE/CSSCT à la prévention HSAS.</p> <p>Concernant la crise au SPST de Valduc :</p> <p><b>7.</b> Demande de mettre tout en œuvre pour que la situation revienne à la normale dans les plus brefs délais au SPST de Valduc.</p> <p><b>8.</b> Rappel de l'obligation légale d'obtenir l'accord des élus du CSE pour la nomination et l'affectation d'un médecin du travail (conformément à l'article R4623-5 du Code du travail et à l'article 40 à 5 de la Convention de travail du CEA).</p> <p><b>9.</b> Informations sur les Médecins Remplaçants : Demande d'informations sur les formations détenues par les médecins remplaçants en matière de radiotoxicologie et de prévention du risque radiologique.</p>	<p><b>13.</b> Demande que les plans d'action résultant des recommandations IGN/CSSN soient partagés avec les représentants du personnel.</p> <p><b>14.</b> Demande de la transmission des rapports d'audit IGN (notamment sur le télétravail) aux élus du Comité National et des CSE.</p> <p><b>3. Demandes relatives au bilan des SPST 2024</b></p> <p>Concernant l'organisation des SPST, les principes de fonctionnement et les effectifs :</p> <p><b>15.</b> Demande à la Direction Générale d'analyser les 26 démissions de médecins du travail pour en confirmer les raisons</p> <p><b>16.</b> Demande de s'assurer que les charges indues (administratives, chefferie de service) soient prises en charge par d'autres personnels afin de maintenir les actions en milieu de travail (AMT) des médecins et infirmiers, jugées prioritaires.</p> <p><b>17.</b> Pénibilité et Études Prospectives : Demande de l'ouverture d'un chantier sur la prise en compte de la pénibilité (postes debout, chimiques, régimes postés du Leti) et réitération de la demande d'études prospectives sur les métiers de la microélectronique.</p> <p><b>18.</b> Demande de la mise en place d'un deuxième avis médical avant la déclaration de l'inaptitude d'un agent à tout poste</p> <p><b>19.</b> Valorisation des Infirmiers : Demande d'envisager une Validation des Acquis d'Expérience (VAE) pour les infirmiers plus anciens qui n'ont pas pu obtenir le diplôme pour des raisons non imputables, afin qu'ils bénéficient de la même valorisation financière.</p> <p><b>Concernant les outils et obligations réglementaires :</b></p> <p><b>20.</b> Rappel de l'obligation légale de fournir les fiches d'entreprise et faire un bilan pour chaque centre</p> <p><b>21.</b> Demande d'intégrer dans la présentation SPST deux indicateurs :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. le nombre de conseils effectués par les médecins auprès des représentants du personnel</li> <li>2. le nombre d'alertes R4624-9 émises (même si le chiffre est zéro, cela reste une information).</li> </ol>

<b>2. Demandes relatives au rapport IGN 2024</b>	<b>4. Demandes relatives à la Prévention des Risques Spécifiques (Amiante et Plomb)</b>
<p><b>10.</b> Réitération de la demande de mise en place d'un système d'alerte indépendant de la ligne managériale/hierarchique pour la sûreté et la sécurité (sur le modèle de l'intégrité scientifique).</p> <p><b>11.</b> Soutien à la recommandation de l'IGN de lancer une large consultation auprès du personnel pour un diagnostic partagé sur l'appropriation des six règles de sûreté/sécurité.</p> <p><b>12.</b> Demande de précisions sur la méthodologie et les actions prioritaires pour la simplification des Règles Générales d'Exploitation (RGE) et de la documentation opérationnelle, cause récurrente d'écart.</p>	<p><b>22.</b> Demande à la direction générale d'émettre une note de rappel aux directions de centre concernant l'obligation légale de communication des conditions et résultats des contrôles amiante aux SPST et CSE/CSSCT (article L. 4412-102).</p> <p><b>23.</b> Rappel de l'obligation légale d'information et de consultation des CSE/CSSCT en amont des chantiers et en situation incidentelle amiante (ce qui n'apparaissait pas dans les logigrammes présentés).</p> <p><b>24.</b> Demande d'une analyse et des projections faites pour la gestion du risque plomb, notamment en ce qui concerne l'utilisation des peintures anticorrosion extérieures.</p> <p><b>25.</b> Demande d'une mise à jour du REX national pour intégrer les conclusions des expertises locales (ex : Fontenay) concernant la méthodologie de nettoyage et de prélèvement post-incident (nettoyage complet et frottis avant mesure d'empoussièrement).</p> <p><b>26.</b> Demande d'un bilan par établissement des expositions accidentelles ayant mené à des mises à jour de DTA, notamment pour les Entreprises Extérieures (EE).</p>

Deux situations exceptionnelles ont été évoquées :

- Le 18 octobre 2025, un salarié, chef de brigade FLS du centre de Paris Saclay, s'est suicidé en dehors de son lieu de travail mais pendant ses heures de service. Dans ses lettres, il a décrit une souffrance professionnelle profonde et a incriminé les difficultés rencontrées au sein de sa brigade et avec sa hiérarchie. C'est le troisième suicide d'un agent FLS à Paris Saclay en une dizaine d'années.
- Le CSE de Paris Saclay a voté à l'unanimité le recours à une expertise pour risque grave.
- Une alerte est émise auprès de la Direction Générale sur la situation critique du Service de Prévention de Santé au Travail (SPST) de Valduc. Depuis juillet 2024, le SPST n'est géré que par un seul médecin du travail, alors que l'agrément en requiert deux. Face à l'absence prolongée du seul médecin (Dr. Saul), la direction a mobilisé les médecins du Cesta et de Marcoule pour assurer le suivi par intérim. Le suivi médical s'effectue notamment en visioconférence et la gestion des incidents de radiologie à distance.

Harcèlement sexuel ou agissement sexiste (HSAS), le rapporteur demande que la procédure d'enquête soit homogène sur tous les centres.

#### POINT 4 : ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU CEA, POUR LA PERIODE 2025-2030, PERIMETRE CIVIL :

- **RAPPORT DE L'EXPERT SECAFI**
- **INFORMATION-CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU CEA**

cf déclaration liminaire émise par les élus en Annexe 4 qui concerne deux demandes :

- Une première pour solliciter l'organisation chaque année au troisième trimestre d'une réunion dédiée de la CEEIAL sur les enjeux d'A&D
- Une seconde pour demander une consultation sur e-care (nouveau SI (Système d'Information) pour la médecine du travail) en deux temps :
  - Sur le principe du projet, ses objectifs et le choix de l'outil,
  - Sur le plan d'adaptation et les impacts.

Le cabinet SECAFI présente une synthèse de son rapport d'expertise sur les orientations stratégiques

Cf Annexe 6 quelques transparents issus du rapport très intéressant du cabinet d'expertise SECAFI

Le secrétaire du comité national lit l'avis motivé rédigé par les élus, cf Annexe 5.

☞ **La CFE-CGC SICTAM apporte un complément à l'avis motivé, cf Annexe 7.**

#### POINT 5 : PROPOSITION DES ELUS SUR LE CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCES

Les élus travaillent sur le sujet de la définition des indicateurs qui pourraient être associés au contrat d'objectif et de performances.

Ce sujet sera évoqué à nouveau lorsque les élus auront pu revenir vers le CEA avec leur proposition.

Une réunion est en cours d'organisation avec le chef de projet COP pour en discuter.

#### POINT 6 : POINT RELATIF A UN PROJET DE REORGANISATION DE L'INSTITUT DRT/CTREG (PRE-INFORMATION)

L'Institut **CEA Tech en région**, créé en 2013, est présent dans sept régions à travers des Plateformes Régionales de Transfert Technologique (PRTT). Sa mission, réaffirmée en 2023, est de diffuser les technologies clés du CEA vers les filières industrielles régionales afin de répondre aux grands enjeux sociétaux (décarbonation, digitalisation, défense, santé). L'Institut compte 187 agents fin 2025 et s'appuie sur des infrastructures visibles et dédiées dans plusieurs régions.

Depuis plusieurs années, l'Institut est confronté à des **contraintes financières et structurelles croissantes** : baisse des subventions régionales, pression sur les financements de l'État, poids élevé des coûts fixes, concurrence accrue des acteurs académiques et privés, et insuffisance des commandes industrielles. Ces difficultés ont des conséquences humaines (charge de travail, perte de sens, inquiétudes) et financières, avec un **déficit cumulé estimé à 5 M€ fin 2025**.

En réponse, un important travail d'analyse a été mené en 2025 sur les aspects financiers, les activités thématiques et les risques psychosociaux. Ces analyses, partagées avec les équipes et les instances représentatives, mettent en évidence la nécessité de clarifier la stratégie, de renforcer la différenciation des activités et d'améliorer l'organisation.

Le projet proposé vise une **réorganisation de l'ensemble de l'Institut** autour de deux groupes de travail :

1. le **repositionnement des activités thématiques** (priorisation, rapprochements avec d'autres instituts du CEA, maintien d'une offre différenciante malgré la baisse des soutiens locaux) ;
2. L'**optimisation de l'organisation et des moyens**, portant sur les fonctions support, le développement des partenariats industriels et la gestion des bâtiments, dans un contexte de réduction imposée des surfaces immobilières.

L'objectif global est de **restaurer la viabilité financière**, renforcer l'impact stratégique de l'Institut, améliorer son efficacité organisationnelle et **associer étroitement les salariés** à la conduite du changement. Le projet prévoit un accompagnement spécifique des équipes, une communication régulière, et s'inscrit dans une démarche de transformation incluant également le **changement de nom de l'Institut** afin de soutenir sa nouvelle trajectoire.

☞ **La CFE-CGC SICTAM précise que les salariés des PRTT sont très motivés et craignent cependant à terme, compte tenu des difficultés rencontrées, des conséquences sur leurs missions. La CFE-CGC SICTAM précise à Mme l'Administratrice Générale qu'elle reste mobilisée pour apporter son aide si le CEA l'estime nécessaire.**

#### POINT 7 : POINT RELATIF A UN PROJET DE REGROUPEMENT DE L'INSPECTION GENERALE NUCLEAIRE ET DE LA DIRECTION DE L'AUDIT, DES RISQUES ET DU CONTROLE INTERNE (PRE-INFORMATION)

Le document présente un projet de **regroupement de l'Inspection Générale Nucléaire (IGN) et de la Direction de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne (DARCI)** au sein d'une **Inspection Générale (IG) unique**. Actuellement, ces deux entités

se partagent les missions de conformité, de contrôle interne, de management des risques, d'inspection et d'audit interne, avec des périmètres et des organisations distincts.

L'IGN intervient de manière indépendante sur les questions de sécurité, notamment la sûreté nucléaire et la radioprotection. Elle analyse le niveau de maîtrise des opérations, l'efficacité des organisations et des processus, et formule des recommandations en vue d'une amélioration continue. Elle est composée d'un directeur, d'un directeur adjoint, d'une assistante et de six inspecteurs.

La DARCI, de son côté, couvre l'ensemble des processus et activités du CEA en matière de management des risques, de contrôle interne, de conformité et d'audit interne. Elle accompagne les unités dans l'identification et la hiérarchisation des risques ainsi que dans la mise en place de dispositifs de maîtrise adaptés. Sa structure comprend une direction, plusieurs responsables et unités spécialisées, ainsi qu'un service d'audit interne.

Le projet de regroupement vise à **améliorer la lisibilité et l'efficacité globale du dispositif de contrôle**, en mutualisant les moyens et en **harmonisant les plans et calendriers d'audit**, tout en maintenant l'indépendance des inspecteurs et les modalités actuelles de reporting au Conseil d'administration.

La future Inspection Générale exercerait quatre missions principales : la conformité, le contrôle interne, le management des risques, ainsi que l'inspection et l'audit interne. Elle disposerait également d'un rôle d'investigation renforcé, pouvant conduire des inspections réactives à la demande ou après validation de l'Administrateur général. Par délégation de ce dernier, l'IG contrôlerait également la mise en œuvre du contrôle de deuxième niveau dans les centres du CEA. Le directeur de l'IG établirait chaque année un rapport sur la sûreté nucléaire et la radioprotection, présenté et publié après passage en Conseil d'administration.

L'organisation cible de l'IG comprendrait un directeur (Inspecteur général pour la sûreté nucléaire et la radioprotection), un directeur adjoint, un directeur délégué à la conformité, des adjoints ou chargés de mission en nombre limité, et deux services distincts : l'un dédié à la conformité, au contrôle interne et au management des risques, l'autre à l'inspection et à l'audit interne.

Enfin, le projet est présenté comme **sans impact sur l'emploi ni sur le contenu des missions** des personnels concernés. Il prévoit un **regroupement des équipes** et des échanges individuels avec l'ensemble des agents, en vue d'une **mise en place de la nouvelle Inspection Générale au 1er juillet 2026**.

#### POINT 8 : POINT D'INFORMATION SUR LE PROJET CONVERGENCE

##### Planning :

- Livraison module achat en avril / mai,
- Livraison module finances T1 2026,
- Juin paraît intenable pour démarrer.
- Recette fin juin, début juillet
- Mise à disposition bac à sable pour utilisateurs clef et ambassadeurs,
- Préparation de la bascule début octobre,
- Démarrage 1<sup>er</sup> janvier 2027

Selon les élus, l'outil convergence doit s'adapter aux pratiques du CEA définies conformément aux accords validés avec les organisations syndicales représentatives. L'utilisation de l'outil technique ne doit pas imposer les règles à suivre.

Convergence ne prend pas en compte l'accord ARTT 2000 (pas plus que Sigma) sur :

- la gestion des congés pour les temps partiels (la DRHRS souhaite imposer une gestion en jours ouvrés 6 jours par semaine sans augmenter le quota de jours de congé restant à 26 + 2 jours),
- la récupération des temps de transports (aujourd'hui réalisée via une feuille d'attachement archaïque peu utilisée de fait),
- la gestion des dépassements horaires (idem temps de transport via une feuille d'attachement archaïque peu utilisée de fait).

Mme l'AG précise que la discussion sur ces sujets sera reprise en commission convergence et en négociation convention de travail.

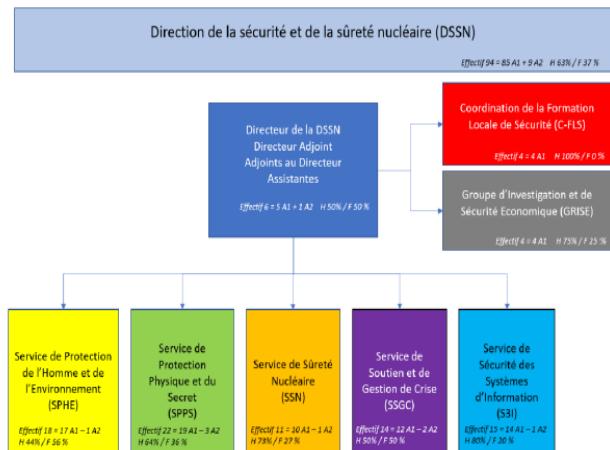
**POINT 9 : POINT D'INFORMATION SUR UN AJUSTEMENT DE PERIMETRE ENTRE SERVICES DE LA DIRECTION DE LA SECURITE ET SURETE NUCLEAIRE**

Situation actuelle :

## Organisation actuelle pour rappel

La DSSN est actuellement structurée de la manière suivante :

- un échelon Direction, composé :
  - d'un directeur ;
  - d'un ou deux directeurs adjoints, dont l'un assure l'intérim ;
  - en tant que de besoin et en nombre limité, d'adjoints, assistants, conseillers ou chargés de mission dont le responsable de la coordination des FLS ;
- le Service de protection de l'Homme et de l'environnement (SPHE) ;
- le Service de protection physique et du secret (SPPS), auquel est rattaché l'Officier central de sécurité ;
- le Service de sécurité des systèmes d'information (S3I) ;
- le Service de soutien et de gestion de crise (SSGC) ;
- le Service de sûreté nucléaire (SSN) ;
- le Groupe d'investigations et de sécurité économique (GRISE).



Projet :

Le document projeté présente un projet d'ajustement de périmètre entre les services de la DSSN. Ce projet part d'un constat de difficultés organisationnelles liées au positionnement actuel du service SSGC, qui intervient sur des activités transverses nécessitant de nombreuses interfaces avec les services métiers, notamment le SPHE et le SSN. Cette situation génère des échanges complexes, des risques de zones intermédiaires mal définies, et une charge organisationnelle importante, notamment pour l'analyse approfondie du retour d'expérience (REX), la gestion des formations, le traitement des événements significatifs et la permanence opérationnelle.

Le texte souligne également que l'activité de gestion de crise, fortement contrôlée par l'ASNR, nécessite un investissement renforcé, alors que l'organisation actuelle de SSGC, marquée par la diversité de ses missions, ne permet qu'une réponse partielle à cet enjeu.

L'ajustement proposé n'a aucun impact sur les missions globales de la DSSN ni sur sa structure hiérarchique. Il consiste uniquement à redéployer certaines activités de SSGC vers les services SPHE et SSN, afin de clarifier les responsabilités et d'améliorer l'efficacité opérationnelle. Le nouveau périmètre vise à recentrer SSGC sur la gestion de crise, à réduire les interfaces entre services, à homogénéiser les pratiques, notamment en matière de pilotage des formations, et à permettre à SPHE et SSN de disposer d'une vision complète de la prévention des risques professionnels.

Concrètement, le projet prévoit le transfert de plusieurs salariés : deux personnes de SSGC vers SPHE (suivi des accidents du travail, REX en sécurité conventionnelle, formations sécurité), deux personnes en charge des facteurs organisationnels et humains (FOH) et trois personnes impliquées dans le REX en sûreté nucléaire et le soutien aux centres vers SSN, ainsi qu'une personne de la Direction vers SPHE pour le partage d'expérience. Ces transferts ont été présentés aux équipes de SSGC en octobre 2025 sans difficulté remontée et validés par les chefs de service SPHE et SSN.

	Vers SPHE	Vers SSN
de DSSN/Dir	1 A1	-
de SSGC	2 A1	5 A1

La mise en œuvre de cet ajustement est prévue au 1er mars 2026. Elle s'accompagne d'un déménagement des équipes de SSGC du bâtiment 52-1 vers le bâtiment 19 (FAR), sans modification des conditions de travail.

**POINT 10 : QUESTION DES ELUS**

La direction apportera des réponses par écrit aux questions transmises d'ici le prochain Comité national en mars à Cadarache.

**Fin de la réunion du comité national à 16h30**

\* \* \*

La prochaine réunion ordinaire du Comité national est fixée au **26 mars 2026**.

**ANNEXES (cf page suivante)**

[Annexe 1](#)

## CFE-CGC SICTAM



### SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET ASSIMILÉS DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE

#### Déclaration liminaire CFE-CGC SICTAM sur accord allongement des grilles

L'accord d'allongement des grilles N1 E7 est maintenant effectif pour la campagne d'avancement individuel de 2026.

Pour la plupart des catégories, compte tenu du faible nombre de salariés déjà bloqué, ceci peut se gérer sur la base des droits qui ont été classiquement accordés les années précédentes. Il s'agit pour l'essentiel de cas individuels.

Ce n'est pas le cas en troisième catégorie où le nombre de salariés bloqués est conséquent et dépassent de loin une simple gestion de cas individuels. Les droits classiquement accordés les années précédentes étaient systématiquement inférieur à 40%. La direction expliquait que cela ne posait pas de problèmes compte tenu des plafonds E6 et E7.

Aussi, afin de gérer intelligemment ce déblocage dans cette catégorie pour cette campagne 2026 et eu égard aux nombres importants de salariés bloqués depuis quelques années, nous vous demandons de bien vouloir revenir à un pourcentage plus conforme au besoin, au minimum de 40 % afin que personne ne soit lésé dans cette phase de déblocage.

[Annexes 2](#)



**Avis motivé sur les prévisions de formation 2026**

Le Comité national, après avoir examiné les documents transmis dans la BDESE ainsi que le compte-rendu des travaux de la Commission Centrale de Formation (CCF) du 27 novembre 2025, formule l'avis suivant :

**Points positifs**

- Le prévisionnel 2026 anticipe une hausse de 12 % des participations, notamment grâce au développement d'une offre en e-learning diversifiée (IA génératives, achats, management...).
- Les dotations sont globalement en légère hausse (+1,4 %).
- Les actions centrales restent stables en nombre, tout en proposant de nouveaux modules pertinents : IA, conduite du changement, chef de projet, diversité, etc.
- Les directions mettent en œuvre des dispositifs utiles : mentorat, digitalisation des modules scientifiques, accompagnement des managers, montée en compétences transverses.

**Points de progrès relevés**

- Une diminution de 13,5 % des heures de formation prévues est observée, principalement liée :
  - à la sanctuarisation de 10 % des dotations pour les formations Convergence,
  - à une tendance vers des stages plus courts,
  - au développement massif de l'e-learning.
- Les prévisions d'heures sont en forte baisse sur les compétences scientifiques et techniques (-31 % vs 2025), pourtant essentielles au maintien des savoirs et expertises du CEA.
- Les baisses significatives dans les directions scientifiques (DES, DRF, DAM) posent un risque de sous-investissement dans les compétences cœur de métier.
- Le recours accru au e-learning peut générer un risque de sous-développement des compétences terrains, en particulier pour les formations techniques ou opérationnelles.
- Le rapport de la CCF souligne un niveau très faible de formations diplômantes, malgré l'ambition affichée en matière de GEPP et de promotion sociale.

**Recommandations du comité**

- Garantir un investissement soutenu dans les compétences scientifiques et techniques, en évitant que Convergence ne conduise à une réduction structurelle des formations cœur de métier.
- Prévenir la sur-utilisation du e-learning : privilégier le blended, maintenir un volume minimal de présentiel et évaluer réellement l'efficacité pédagogique des formats.

- Sécuriser la charge de travail induite par Convergence pour les acteurs formation (managers, CDRH, gestionnaires), en anticipant les irritants et en prévoyant des ressources adaptées. les élus insistent sur le besoin d'accompagnement de la reconversion des correspondants formation dans les unités, dont le rôle est amené à disparaître
- Renforcer les formations diplômantes et qualifiantes, cohérentes avec les ambitions GEPP et les enjeux de promotion sociale.
- Mettre en place un suivi spécifique de l'impact de Convergence sur :
  1. la disponibilité des salariés pour se former,
  2. l'accès aux formations scientifiques,
  3. la capacité des directions à maintenir leur niveau d'expertise.
- L'annonce récente de la décision de reporter le déploiement de CONVERGENCE aura des conséquences probables sur le calendrier des formations. Les élus souhaitent qu'une présentation détaillée des impacts de cette décision leur soit faite rapidement.

Annexe 3



**Avis motivé sur l'exécution provisoire du plan de formation 2025**

Le Comité national, après avoir examiné les documents transmis dans la BDESE ainsi que le compte-rendu des travaux de la Commission Centrale de Formation (CCF) du 27 novembre 2025, formule l'avis suivant :

**Points positifs**

- Les équipes RH et formation sont fortement mobilisées dans un contexte de transformation majeure (Convergence), ce qui permet malgré tout d'assurer la continuité des actions.
- Le retour progressif vers des formats mixant présentiel et terrain constitue une amélioration notable par rapport à l'e-learning exclusif, notamment pour les formations sécurité/sûreté.
- Le changement d'outil annoncé devrait améliorer la fiabilité de la qualification des actions de formation et réduire les écarts entre prévisionnel et réalisé.

**Points de progrès relevés**

- Le niveau d'exécution constaté au 15 octobre apparaît peu représentatif, en raison notamment :
  - de remontées tardives des e-learning,
  - de la réalisation en cours des formations liées à Convergence,
  - d'une forte sollicitation des équipes RH.
- Des incohérences dans la qualification des actions réalisées (ex. actions "programme", "transverses", etc.) limitent la lisibilité et la pertinence du suivi.
- Le format e-learning reste insatisfaisant pour de nombreux besoins, en particulier en sécurité/sûreté où l'approche terrain est indispensable.
- Les formations visant à développer les compétences scientifiques et techniques, cœur de métier du CEA, affichent les taux de réalisation les plus faibles (29 % en directions, 63 % en unités).

**Recommandations du comité**

- Adapter le calendrier de pilotage : privilégier un point consolidé au milieu de l'année ou un bilan glissant sur les premiers mois de N+1, plutôt qu'une analyse en fin d'année peu significative.
- Corriger les écarts de réalisation sur les compétences scientifiques et techniques : identifier les causes (disponibilités, budget, priorisation, fléchage) et mettre en place un plan de ratrappage.
- Garantir un équilibre présentiel/e-learning en sécurisant les formations nécessitant des mises en situation terrain.

- Renforcer la traçabilité des refus et des annulations, ainsi que l'information systématique aux salariés.
- Améliorer la lisibilité du processus formation pour les salariés, dont la compréhension actuelle reste insuffisante.

#### Annexe 4



#### Déclaration des élus liminaire à la présentation du point 4 du Comité National du 29 janvier 2026

Les élus du comité national remercient la Direction qui a accepté de compléter l'information relative aux orientations stratégiques à 5 ans du CEA et mettre en place une CEEIAL complémentaire en janvier 2026.

Les élus sont conscients du travail complémentaire généré et la charge des équipes opérationnelles pour documenter ces points complémentaires en période de fin d'année et nous les remercions tous.

#### Déclaration du Comité national du CEA (A&D)

A l'issue de la réunion du **CEEIAL du 21 janvier**, consacrée au sujet de **l'assainissement et du démantèlement**, les élus du Comité national souhaitent exprimer leur appréciation sur la tenue de cet échange.

Les élus ont en effet apprécié cet exercice, qui a permis d'**approfondir un sujet particulièrement stratégique pour le CEA**, tant au regard des enjeux industriels, scientifiques et budgétaires que des impacts à long terme sur l'emploi, les compétences, l'organisation du travail et les conditions de travail des personnels.

Les élus demandent à la direction d'**inscrire ce type d'exercice dans la durée**, en prévoyant désormais **chaque année, à l'automne, et dès cette année**, une **réunion dédiée de la CEEIAL** spécifiquement consacrée aux enjeux de l'assainissement et du démantèlement.

#### Déclaration du Comité national du CEA projet DIMP de la DES

La CEEIAL spécialement mise en place pour compléter les informations concernant la stratégie du CEA à 5 ans a été décalée à la demande de la Direction du 13 janvier au 21 janvier pour finaliser la présentation des projets DIMP. La présentation des projets de la DIMP lors de cette CEEIAL est incomplète pour les élus et ne présente pas le niveau de détail comme celui de la DDSD, les élus sont donc en attente d'informations complémentaires. Les élus conviendront avec la Direction des modalités et du contenu détaillé visiblement incompris.

#### Déclaration du comité national (e-care)

À l'occasion de la réunion de la CEEIAL du 21 janvier au cours de laquelle le projet **e-care** a été évoqué, les élus du Comité national souhaitent faire part de leur position et de leurs attentes en matière de dialogue social.

#### Annexe 4 suite

Les élus tiennent tout d'abord à souligner que cette réunion intervient alors que le **cahier des charges relatif au choix de l'outil e-care a été mis en ligne le 11 septembre 2025**, avec une **date limite de réponse fixée au 13 octobre 2025**.

Les élus constatent donc, à regret, que la direction a d'ores et déjà engagé de manière très avancée ce projet, **sans consultation préalable des instances représentatives du personnel**, contournant ainsi les règles de base du dialogue social.

Les élus rappellent par ailleurs que le projet e-care constitue un **changement d'outil structurant**, susceptible d'avoir des impacts significatifs sur l'organisation du travail, les pratiques professionnelles et les conditions de travail des salariés concernés.

A ce titre, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les élus du Comité national demandent à être **consultés** :

- sur le **principe même du projet**,
- ainsi que sur le **plan d'adaptation et d'accompagnement du changement**.

Conscients du fait que le calendrier du projet s'inscrit dans une temporalité longue, s'étalant sur plusieurs mois, et soucieux d'assurer un dialogue social utile, anticipé et articulé avec l'avancement réel du projet, les élus demandent à la direction que cette consultation soit menée **en deux temps distincts**, permettant d'ajuster le calendrier du dialogue social à celui du projet.

#### 1) Une première consultation sur le principe du projet, à engager dans les meilleurs délais

Cette première phase de consultation porterait notamment sur :

- le **diagnostic des outils actuels**
- les **objectifs du projet e-care**,
- le **cahier des charges et le budget prévisionnel du projet**,
- le **choix de l'éditeur**,
- ainsi que l'**expression des besoins des utilisateurs**, en lien avec les usages actuels et futurs.

Les élus estiment essentiel que cette consultation intervienne le plus en amont possible, afin de permettre une contribution effective des représentants du personnel et de sécuriser les choix structurants du projet.

#### 2) Une seconde consultation sur le plan d'adaptation et d'accompagnement du changement

Cette seconde phase, à envisager dans un calendrier ultérieur, **fin 2026 / début 2027**, porterait sur :

- l'**étude d'impacts** du projet (organisationnels, métiers, conditions de travail, compétences),
- Le **lien avec le dossier médical personnel**
- le **plan d'adaptation**,
- ainsi que les **modalités d'accompagnement du changement** (formation, support, ressources, organisation cible).

Les élus considèrent que cette approche en deux temps est de nature à garantir un dialogue social de qualité, respectueux du cadre légal, et à favoriser la réussite du projet dans l'intérêt des salariés et du CEA.

## Annexe 5



### Avis motivé du comité national dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques 2026

Les élus du COMINAT prennent acte du contexte exceptionnel dans lequel s'inscrivent les orientations stratégiques 2026 : absence de budget de l'État, enjeux de souveraineté énergétique, numérique, technologique, changement de gouvernance interne, et attentes externes renforcées sur la capacité du CEA à délivrer ses missions stratégiques.

#### **1.1 Une rupture budgétaire qui met en tension la trajectoire stratégique et la capacité à délivrer**

Les élus constatent que le budget 2026 marque une **rupture** par rapport à la dynamique engagée depuis deux ans : baisse des moyens liés à la relance du nucléaire, arrêt des moyens supplémentaires au titre de la LPR et diminution de la subvention du programme 172.

Les élus constatent que cette rupture se traduit concrètement par :

- une **mise en tension des ressources humaines** (gel du plafond d'emploi),
- une contrainte sur les dépenses de revalorisation des personnels en CDI (progression limitée à +0,5%).

Une fois de plus, la seule marge de manœuvre pour s'adapter semble être l'évolution de la rémunération du personnel. Nous alertons depuis plusieurs mois sur le risque de **déséquilibre structurel** entre les ambitions stratégiques, les moyens alloués et les conséquences déjà perceptibles en matière d'engagement des salariés et de dégradation des conditions de travail.

#### **1.2 Des signaux d'alerte sur l'engagement, la charge et la dynamique professionnelle**

Les élus relèvent ainsi un **désengagement significatif** des salariés, mis en évidence par les récentes enquêtes (Pulse 2024 et enquête Engagement 2025).

Les élus notent que cette perte de motivation se reflète également dans la structure des départs volontaires : 25% des concernent des salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté en 2024.

L'enquête engagement met en évidence trois causes principales :

- **Politique de rémunération** perçue comme insuffisamment équitable et attractive,
- **Charge de travail ressentie** et poids des tâches périphériques,
- **Reconnaissance effective et perspectives d'évolutions** de carrière jugées insuffisantes (mobilités internes en baisse, faibles passages cadres pour les non cadres).

#### **1.3 Une rupture nette avec les objectifs affichés dans les précédents PMLT**

Les exercices 2025-2027 marquent une rupture nette avec la trajectoire attendue en 2023 : la croissance d'effectifs CDI à horizon 2030 serait de +66 ETPT seulement, alors que le PMLT 2023 anticipait une croissance environ sept fois supérieure.

Les élus constatent en particulier :

- une baisse marquée de la trajectoire "relance du nucléaire" par rapport aux objectifs validés en Conseil de Politique Nucléaire,
- une stabilisation (voire un recul) sur certains périmètres stratégiques,
- une tension croissante sur les fonctions de soutien et de patrimoine.

Les élus estiment que le maintien de chantiers multiples à moyens humains constants renforce le risque de surcharge, de retards et d'arbitrages implicites non débattus. La variable d'ajustement systématique ne peut pas être le personnel et nos conditions de travail ne peuvent servir de marge de manœuvre.

Le CEA doit faire face à plusieurs injections contradictoires :

- La première : la relance du nucléaire mais pas d'installation nouvelle pour remplacer l'existant à bout de souffle, d'autant qu'il faudra 10 ans voire plus pour être en capacité d'opérer. La période actuelle ne doit pas être consacrée à attendre de se décider mais à construire pour assumer et assurer les besoins futurs (des réacteurs pour 60 à 80 ans).
- La deuxième : une partie du programme de R&D financé sur le budget fléché de l'A&D (y compris financement partiel d'installation comme CIRCE hors du strict besoin de l'A&D).
- La troisième : alors que les discours indiquent les besoins nouveaux par la relance du nucléaire, par la compétition sur le défi du numérique et de l'IA, nous sommes sous plan d'économie.
- La quatrième, concomitante à la précédente : L'Etat nous demande de faire toujours plus et mieux (comme chaque année) mais avec une contrainte forte sur les effectifs : plus de croissance hors secteur de la Défense de la DAM alors que le CEA exprime des besoins programmes dans les missions que l'Etat lui confie.
- La cinquième : être un organisme de haut niveau scientifique et de spécialistes dans de nombreux domaines mais sans politique salariale affichée par l'organisme dans ses orientations stratégiques
- La sixième est de d'afficher une volonté de démantèlement complet en sachant que le démantèlement de nombreuses installations non prioritaires est loin d'être terminé et ne le sera pas plus dans un futur proche car d'autres deviendront plus prioritaires. Cela impose le maintien d'équipes (règle RGE) sans pouvoir les redispacher sur d'autres installations nucléaires et pourtant les effectifs sont sous contrainte.

Dans la course à l'échalotte sur les nouvelles technologies innovantes de réacteurs, il y a un risque d'être perdant en allant tous azimuts et sans pouvoir y consacrer de moyens nécessaires. De plus dans nombre de cas il s'agit de réinventer une filière, technologique, scientifique et de sûreté avec les autorités. A-t-on fait table rase de l'idée de se concentrer sur un nombre réduit de pistes comme cela a été fait pour les programmes GEN4 ?

Pour résoudre ces injonctions contradictoires, les élus souhaitent que la Direction du CEA porte aux tutelles et à l'Assemblée Nationale la nécessité de mettre en place un financement long terme sécurisant l'engagement de l'Etat sur la durée indépendamment des aléas politiques et des contraintes du court terme.

#### **1.4 Des fragilités spécifiques et des dossiers critiques : DES, DRT, RJH, A&D et gestion de projet**

##### **a) DES : pour un nucléaire innovant**

La feuille de route (partagée avec les industriels) en cours d'écriture nécessitera des moyens humains et financiers supplémentaires. Les attendus devront être clairement définis pour ne pas se retrouver dans le schéma Nuward.

Concernant l'APNI le positionnement du CEA ne doit pas simplement être un hébergeur de start-up, mais un sélectionneur technique unique qui capitalise au travers des start-up son investissement en recherche.

Les élus constatent par ailleurs la montée en puissance des sujets autour de l'économie circulaire du carbone, et l'épanouissement de l'ISEC, notamment pour répondre aux enjeux de souveraineté et soutenabilité autour des matériaux stratégiques et des carburants de synthèse.

**b) RJH : un projet stratégique pour le CEA**

Le passage prochain en phase de construction impliquera des besoins croissants, avec un financement reposant en partie sur des ressources à identifier annuellement par l'État (300 à 400 M€/an sur les prochaines années), ce qui maintient une incertitude forte.

Les élus estiment indispensable un suivi régulier, compte tenu du caractère stratégique du RJH et des montants restant à engager.

**c) DRT : un modèle économique devenu insoutenable**

Les élus relèvent que la forte dépendance à des financements externes (France 2030 et UE) génère une pression continue, de l'instabilité et fragilise les collectifs de travail. Le niveau d'exposition des salariés aux risques psychosociaux est préoccupant.

Les élus relèvent notamment des alertes locales à Grenoble : LETI, CTReg) et considèrent que le modèle de la DRT doit être adapté.

Le vecteur hydrogène voit un ralentissement sur le volet mobilité qui est moins soutenu par l'État et la demande industrielle. La bulle se dégonfle. Le tassement des efforts sur ce thème suit cette tendance.

L'IA est un sujet complexe qui demande une construction partagée pour identifier les impacts sur les métiers et pour définir un cadre de déploiement.

**d) DRF : un éclaireur des ruptures technologiques à venir**

La DRF a un rôle capital pour permettre l'innovation future au CEA. A ce titre elle doit être positionnée comme prospecteur et en capacité d'alerter rapidement sur les évolutions et ou ruptures technologiques.

Sur la fusion le nombre de projet à l'international est très important. Cela a un impact sur les équipes qui doivent être en capacité de se maintenir au meilleur niveau. La nécessité de participer à l'organisation européenne F4E doit être regardée pour assurer un suivi technique des évolutions et rester un partenaire incontournable.

Le retard pris par Iter pose la question de l'avenir de West et de l'engagement d'une phase 3, West étant le seul tokamak opérationnel en Europe équipé de tungstène, ce qui en fait un outil majeur pour la communauté scientifique.

**e) A&D : un sujet "explosif" lourd et complexe aux enjeux d'acceptabilité et de soutenabilité :**

Les élus apprécient les récents efforts de transparence et espèrent qu'ils continueront à être associés aux réflexions en matière d'A&D à l'avenir. Ils demandent à la direction d'inscrire dans la durée la tenue d'une CEEIAL spécifique au troisième trimestre chaque année et uniquement sur ce sujet.

Cependant les élus regrettent encore, et depuis des années l'absence de présentation de l'avancement physique réel, le reste à faire et la date et le cout à terminaison pour chaque installation civile et défense

Les élus constatent les efforts faits par le CEA et les équipes pour maîtriser les coûts d'exploitation et tenir les jalons et identifient clairement un tournant et une reprise en main depuis 2024, très visible en 2025. Ils restent cependant préoccupés par la nature des risques identifiés et d'ailleurs partagés avec la DDSD : financement à partir de 2027, coût de CIGEO, fiabilité des installations de supports. Ils considèrent que la politique de sous-traitance, de transmission du savoir et de pérennité des compétences doit être étudiée de manière précise dans le cadre du retour d'expérience et de la nouvelle feuille de route qui sera présenté cette année à l'ASN.

#### **f) Gestion de projet : perte de maîtrise et dérives d'externalisation**

Le rapport d'expertise confirme le constat d'une difficulté persistante à piloter les projets, malgré la création de la DIMP. Ils considèrent que la complexité organisationnelle alimente les retards, implique des surcoûts et génère de la démotivation.

Le décalage d'un an de Convergence, projet incontournable du CEA, est un nouvel exemple de ces dysfonctionnements. Ce décalage doit faire l'objet d'une analyse précise des risques et des causes qui ont conduit à une telle décision. Il est impératif de sécuriser ce projet tant en terme organisationnel, que calendaire et financier.

L'addition des retards accumulés des grands projets d'investissement représente par ailleurs 140 M€ de surcoûts à terminaison connus à ce jour d'après les FAP cumulées.

Les élus prennent acte des inflexions engagées par la nouvelle direction générale du CEA : nouveau dialogue social, volonté de traiter des sujets complexes (simplification, GEPP), accélération de la transformation numérique.

Cependant, ils soulignent que :

- la simplification ne doit pas se limiter aux processus mais doit toucher aux modes de décision et de coopération,
- les chantiers RH annoncés sont nombreux et nécessitent une priorisation et un séquencement, sans embarquer les élus dans un marathon chronophage.
- la confiance doit devenir une valeur centrale au CEA pour renforcer l'autonomie des équipes.

Les orientations présentées en termes de formation professionnelle apparaissent en contradiction avec la stratégie annoncée en termes de GPEC et politique sociale :

- Une diminution de 13,5 % des heures de formation prévues est observée, principalement liée :
  - à la sanctuarisation de 10 % des dotations pour les formations Convergence,
  - à une tendance vers des stages plus courts,
  - au développement massif de l'e-learning.
- Les prévisions d'heures sont en forte baisse sur les compétences scientifiques et techniques (-31 % vs 2025), pourtant essentielles au maintien des savoirs et expertises du CEA.
- Les baisses significatives dans les directions scientifiques (DES, DRF, DAM) posent un risque de sous-investissement dans les compétences cœur de métier.
- Le recours accru au e-learning peut générer un risque de sous-développement des compétences terrains, en particulier pour les formations techniques ou opérationnelles.

- Le rapport de la CCF souligne un niveau très faible de formations diplômantes, malgré l'ambition affichée en matière de GEPP et de promotion sociale.

## RECOMMANDATIONS

### Une réelle politique sociale à la hauteur des défis

Les élus recommandent de continuer à déployer une démarche renforcée de **GEPP, dans le cadre d'une politique sociale volontariste et plus particulièrement** connectée aux orientations stratégiques, avec un plan :

- de recrutement (CDI, CDD, alternants, doctorants) cohérent avec les besoins prévisionnels,
- de fidélisation des salariés, incluant une cartographie des métiers critiques à 3-5 ans,
- de formation intégrant les recommandations des élus du comité national.
- de développement des compétences construit à partir des enjeux de transformation des métiers en adéquation avec le plan de formation.

Les élus demandent également une visibilité accrue sur l'évolution des effectifs prévisionnels externes (intérim/sous-traitance), afin de mesurer les dépendances structurelles.

**Un fort turn over est notamment constaté dans les entreprises en contrats longs avec le CEA** (par exemple les contrats d'APO) nécessitant des cycles de prise en charge (formation, compagnonnages) trop souvent réalisés par les chargés d'affaire et responsables de lot CEA, engendrant une surcharge de travail excessive et une perte conséquente de savoir-faire et de connaissances des installations.

### Un plan d'action “engagement et conditions de travail et reconnaissance »

Compte tenu des signaux d'alerte documentés, les élus recommandent un plan d'action pluriannuel visant :

- la maîtrise de la charge de travail (réduction des tâches périphériques, simplification des outils et reportings, contrôle des horaires de travail),
- la clarification des rôles et responsabilités (réduction des zones grises),
- une réflexion globale sur l'organisation du travail (nombre d'échelons hiérarchiques, taille des équipes...)
- l'amélioration de la reconnaissance et des perspectives de carrières (mobilités, promotions, trajectoires cadres, notamment pour certaines populations).
- Une politique de rémunérations à la hauteur des défis que doit relever le CEA.

Les élus demandent que ce plan fasse l'objet :

- d'indicateurs de suivi (charge, absentéisme, turnover internet externe, départs volontaires, mobilité),
- d'un pilotage régulier en instance, avec un point d'étape semestriel.

### Reprendre la maîtrise de la gestion de projet et réduire la complication organisationnelle

Les élus recommandent de traiter la “complication organisationnelle” comme un risque projet majeur, en s'appuyant sur des principes clairs :

- réduction du nombre d'intervenants obligatoires et des boucles de validation,
- clarification des responsabilités et décisions (logique RACI, décideur unique par sujet),
- limitation des comités aux fonctions “décider” ou “informer”,

- renforcement des compétences de pilotage projet (formation, professionnalisation, standardisation).

Les élus demandent en complément un retour structuré sur :

- le positionnement et les moyens de la DIMP,
- les critères de choix internalisation/externalisation,
- la stratégie contractuelle (partage risques/opportunités, prévention des avenants en cascade).

### **Revoir le modèle économique de la DRT**

Les élus recommandent l'ouverture d'un chantier dédié à la soutenabilité du modèle économique et social, incluant :

- la stabilisation des collectifs et des compétences,
- La prévention des risques psychosociaux liés à la pression de financement,
- Une trajectoire d'effectifs cohérentes avec les ambitions numériques et de souveraineté.

Les élus du COMINAT, conscients de l'importance des missions du CEA dans un contexte national et international marqué par des ruptures de stabilité et des enjeux de souveraineté, de sécurité et de transition, estiment que les orientations stratégiques 2026 présentent un risque.

Ce risque de décrochage se matérialise par des ambitions en hausse, des ressources humaines qui stagnent et pour certains secteurs des dotations financières en baisse. A cela s'ajoute des transformations (Convergence, DEFI DAM) qui nécessitent des adaptations rapides des salariés dans un contexte de faible reconnaissance des efforts portés.

Pour les élus du COMINAT les salariés du CEA ont la qualité et les compétences pour relever les défis qui leurs sont donnés. Une politique salariale attractive, un fonctionnement simplifié, une charge de travail maîtrisée sont les axes majeurs pour permettre d'atteindre les objectifs fixés.

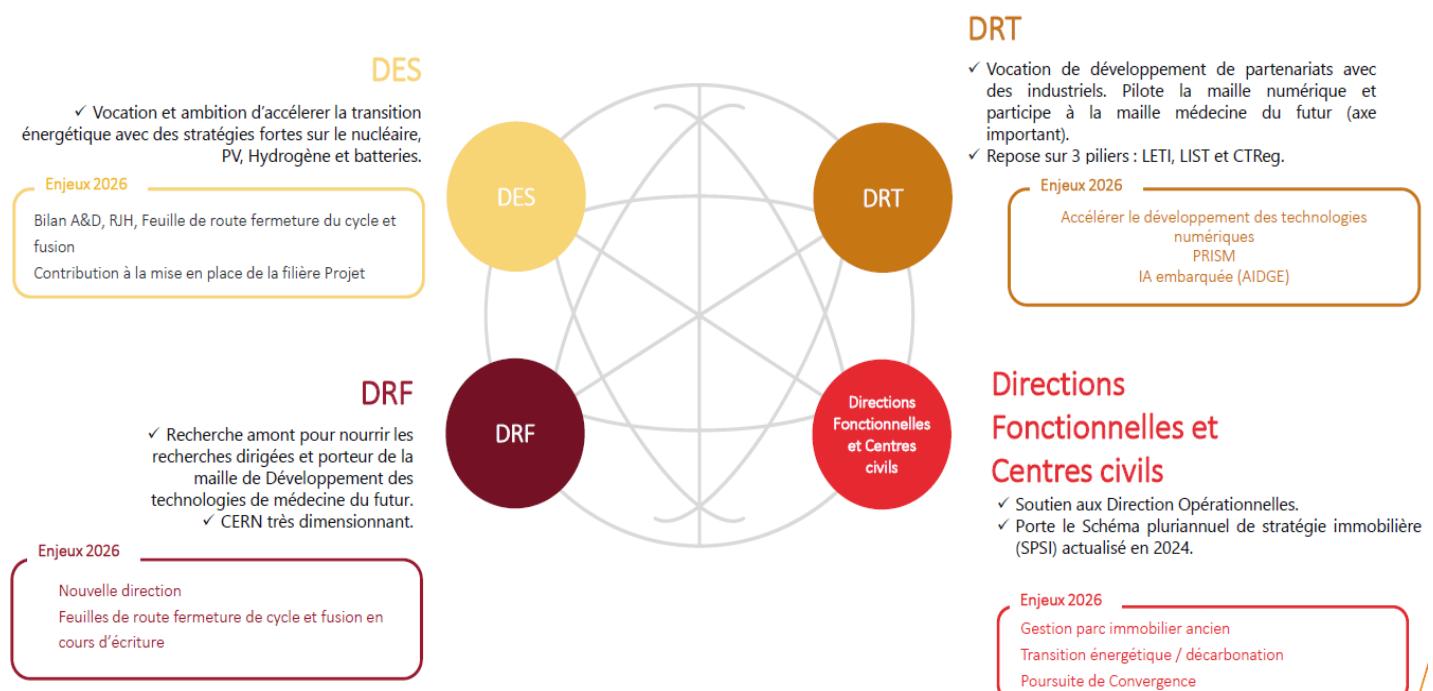
## Annexe 6 (Orientations stratégiques)

### INTRODUCTION :

## 2026, une année de rupture

- Le budget 2026 du civil présenté en fin d'année marquait une rupture dans la dynamique de relance du nucléaire et de la recherche engagée depuis deux ans :
  - Les moyens alloués à la relance du nucléaire suite aux décisions des Conseils de politique nucléaire sont en diminution par rapport à 2025 et impliquent d'ajuster les ambitions poursuivies
  - Arrêt des moyens supplémentaires au titre de la LPR avec une diminution de la subvention du programme 172
- Avec le budget 2026, on commence à parler de déséquilibre
  - une mise en tension sur les ressources humaines internes (gel du plafond d'emploi)
  - des dépenses de personnel en CDI mises sous contraintes : elles augmentent de 0,5%
- Dans ce contexte, les atermoiements au sommet de l'Etat n'ont pas permis de doter la France d'un budget et celui-ci devrait être adopté dans les prochaines jours à l'aide du 49-3.
- Les tensions internationales ont remis au sommet des préoccupations de tous les pays du monde les enjeux de souveraineté :
  - Souveraineté énergétique
  - Souveraineté territoriale
  - Souveraineté numérique
- En tant qu'organisme de recherche, le CEA est concerné par la plupart de ses enjeux. Rarement les activités du CEA auront été aussi nécessaires et rarement ses ressources auront été autant mises en tension.
- Le changement de gouvernance à la tête de l'organisme, l'arrivée d'un nouveau DRH et la feuille de route de l'Administratrice Générale marquent une inflexion forte tant au niveau du dialogue social que de la volonté de traiter des /

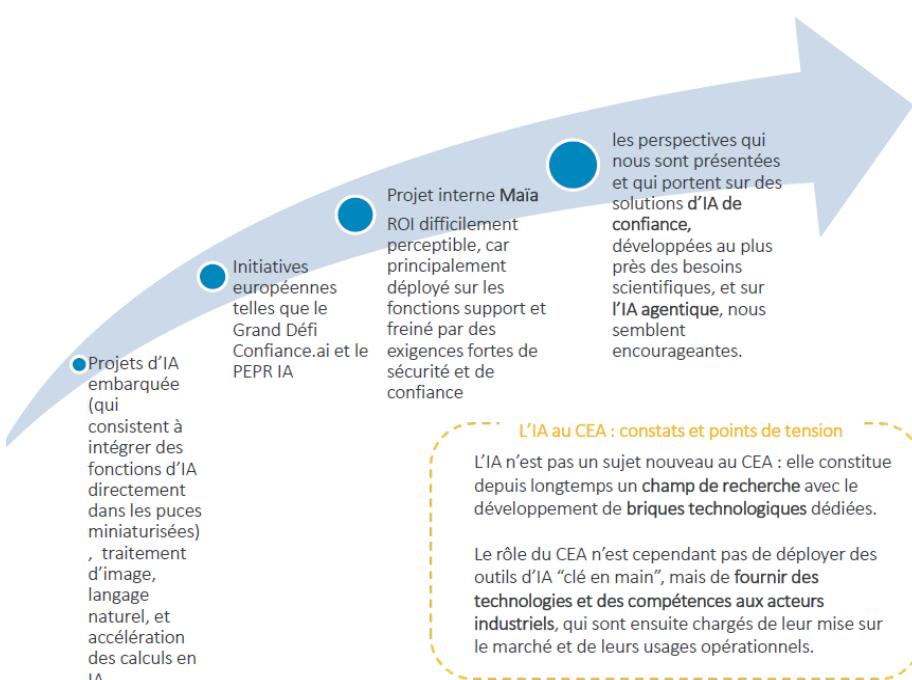
## Les Directions Opérationnelles du « secteur civil » portent toutes des enjeux clés pour 2026



15 recommandations issus du rapport HCERES

1	Poursuivre les transformations engagées depuis 2019-2020 en étant attentif aux besoins d'adapter les priorités stratégiques en fonction des évolutions géopolitiques, technologiques, économiques et environnementales, et en veillant à accroître l'agilité de l'organisme et sa capacité de ménager des marges de manœuvre pour pouvoir faire face à des défis imprévus et saisir les opportunités
2	Renforcer les partenariats stratégiques dans le domaine de la transition numérique en France et en Europe avec des institutions académiques, des organismes de recherche et de technologie, et des industriels, pour répondre aux enjeux de souveraineté technologique et de compétitivité
3	Continuer à promouvoir la transversalité et l'interdisciplinarité, poursuivre l'ouverture aux sciences humaines et sociales, et approfondir les réflexions sur les implications sociétales et éthiques des recherches
4	Clarifier l'engagement du CEA dans le domaine de l'énergie nucléaire dans le cadre des nouvelles perspectives pour le développement du nucléaire en France
5	Poursuivre les efforts de redressement du projet de réacteur Jules Horowitz en y accordant une très haute priorité
6	Mener des réflexions et travaux approfondis pour mieux évaluer et mesurer les impacts des activités du CEA sous tous leurs aspects scientifique, technologique, économique et sociétal et communiquer sur ces impacts
7	Veiller avec le plus grand soin à la clarté et à la transparence des processus de travail des deux agences de programmes dont le CEA a la responsabilité, et assurer la transparence sur les attributions de financements dans le cadre des programmes qu'elles mettent en œuvre
8	Donner au conseil scientifique du CEA une composition et un rôle conformes aux pratiques en usage, pour apporter au CEA ouverture académique et internationale
9	Construire un plan d'action pour diversifier les ressources financières d'origine industrielle, notamment en élargissant les partenariats dans les domaines du numérique et de la santé
10	(adressée à l'État et au CEA) : Actualiser le cadre budgétaire pour permettre au CEA de moderniser le pilotage de ses activités et de ses moyens, en meilleure cohérence avec sa stratégie, et assouplir la contrainte du plafond d'emplois
11	Poursuivre résolument les efforts de simplification et d'allégement du fonctionnement interne, et la rénovation du système d'information de gestion, afin d'accroître l'efficacité opérationnelle
12	Continuer à accorder à la sûreté nucléaire et la sécurité au sens large la plus haute priorité
13	(adressée à l'État et au CEA) : Moderniser la grille de rémunération du CEA
14	Proposer à Inria la mise en place d'un dialogue régulier afin de faciliter la coordination stratégique des deux organismes, de clarifier les complémentarités et de développer les synergies
15	Accélérer la transformation numérique du CEA en menant sans tarder, avec la participation d'experts extérieurs, une réflexion approfondie sur la transformation des activités et des métiers, permise par l'intelligence artificielle générative, aussi bien pour les fonctions support que pour la recherche et le développement technologique

## L'IA : un accélérateur de transformation



**AVIS**

> Dans le numérique face aux mastodontes US/Chine, un organisme comme le CEA doit fonctionner en approche collaborative. A titre d'exemple pour l'année 2024, Meta a dépensé environ 43,9 milliards \$ en R&D

> Le numérique devient une "colonne vertébrale" stratégique du CEA et constitue un levier de compétitivité industrielle et de souveraineté : c'est un enjeu de montée en compétence et d'attractivité des jeunes pour le CEA

> Dans ce contexte, la stratégie numérique du CEA doit être :

- européenne par construction (coalitions, programmes, plateformes)
- orientée "écosystème" (agences, industriels, académiques)
- et adossée à une ambition de montée en compétences

DRT :

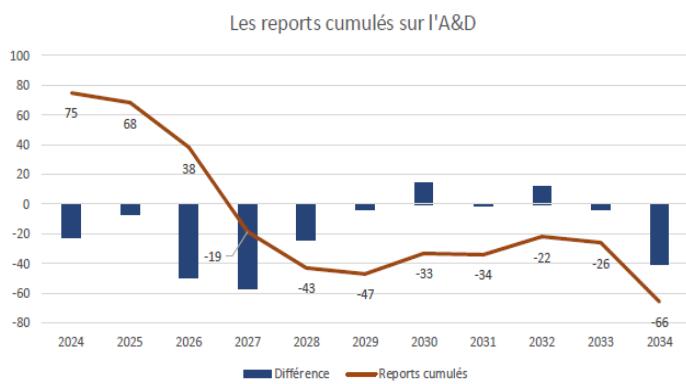
## Illustration de ces tensions, le modèle économique de la DRT est à bout de souffle et doit se réinventer pour rester soutenable

- La DRT a développé une expertise forte pour mobiliser les fonds européens :
  - Le LIST met en avant un taux de succès sur les appels à projet européens de 30% (vs 15% en moyenne), ce qui positionne le CEA comme un acteur très performant dans l'écosystème européen.
  - L'implication du LIST dans les dispositifs France 2030, notamment via les PEPR, illustre également un changement d'échelle majeur : les recettes projets sont passées d'environ 10 M€ à 180 M€, avec une implication très forte dans les PEPR (16)
- Le financement de la recherche par appels à projets a profondément transformé le métier de chercheur, désormais assimilé à celui d'« entrepreneur académique » (Sophie Pochic)
  - Le temps consacré à la rédaction de demandes de financement a, au cours des cinq dernières années, augmenté drastiquement jusqu'à représenter un véritable « fardeau administratif », selon l'expression employée par la Cour des comptes
  - Enquête du CNESER (2023) : en moyenne 28 % de leurs temps de travail annuel, soit près de 3,4 mois par an.
  - Ce mode de financement engendre un paradoxe : il augmente le nombre d'heures travaillées tout en créant le sentiment d'avoir « perdu son temps » lorsque les projets, longs et complexes à monter, ne sont finalement pas sélectionnés.
- La dépendance forte à des financements externes instables (projets, appels d'offres, partenariats précarisés) entraîne une pression continue pour décrocher des ressources, ce qui génère de l'inquiétude : 80 % des répondants à une enquête conduite par le Collège des sociétés savantes académiques de France (2025) déclarent s'inquiéter – parfois jusqu'à l'angoisse – pour le financement de leurs recherches dans le futur proche.
  - Risque de burn-out, d'épuisement professionnel
  - Perte de sens, désengagement des chercheurs
  - Précarisation des emplois des jeunes chercheurs
  - Fragilisation des collectifs de travail
- A Grenoble, plusieurs situations ont fait l'objet d'alertes pour risque grave de la part des représentants du personnel (LETI, CTReg). Le modèle économique du LETI est présenté comme structurellement en tension

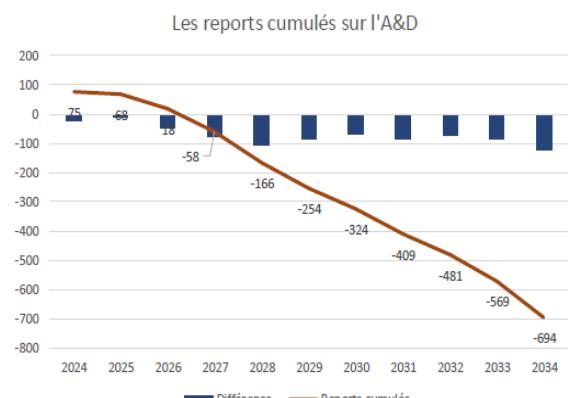
L'A&D :

## L'A&D, un sujet explosif pour le CEA

- Des incertitudes sur le financement qui sont connus depuis plusieurs années mais qui deviennent urgents désormais :
  - Report de contrats en 2025 portant sur des projets prioritaires (VRAC MI et C25-55 notamment) : la confirmation de l'augmentation de la subvention devra intervenir au plus tard cet été sinon les projets concernant ces deux installations devront être arrêtés
  - Risque CIGEO : le CEA doit payer 17% du coût total de CIGEO dont la mise en service est prévue en 2055. Le risque coûts / délais à ce titre est donc très important (ex : les exutoires et capacités de stockage sont calibrés sur cette date de mise en fonctionnement de CIGEO. Si cette date est retardée des investissements additionnels pour créer de nouvelles capacités de stockage devront être réalisés... et anticipés !). D'ores et déjà, la question du financement des coûts de CIGEO (20 M€ / an), imputés sur la subvention depuis deux ans, reste posée
  - Troisième risque : la fiabilité des installations support clés (ex : cimentation, bitumes)



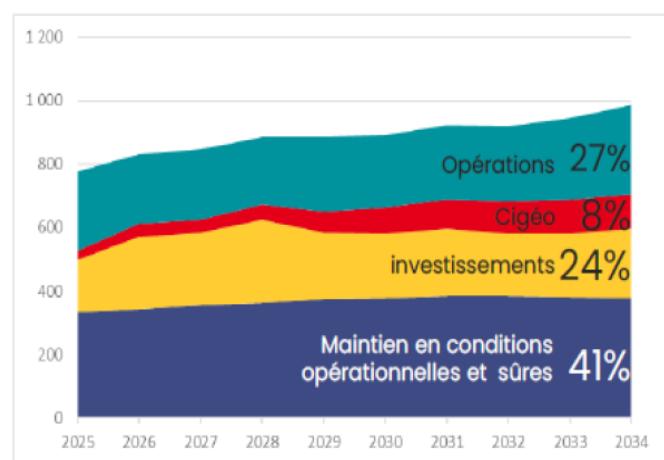
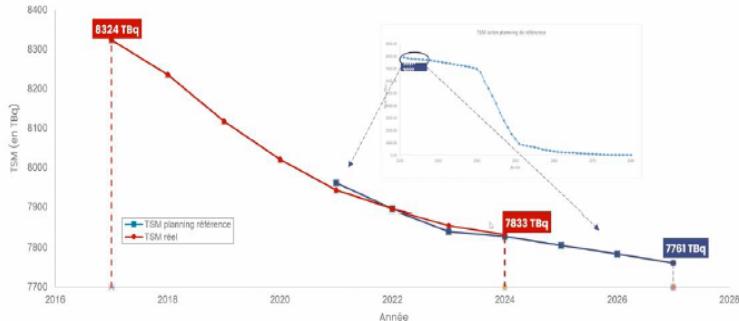
Scénario 1 : passage de la subvention à 845 M€ en 2028 et pas de surcoûts  
Cigéo à partir de 2026



Scénario 2 : maintien de la subvention à 780 M€ en 2028 et surcoûts Cigéo  
chaque année à partir de 2026 (même montant qu'en 2025)

## L'A&D, un sujet explosif pour le CEA

Mobilisable source term (MST) evolution  
2017 - 2027



### AVIS

- Le graphique de gauche met en évidence la baisse du terme source, en phase avec les objectifs mais encore très faible au regard des objectifs : le reste à faire est immense
- Le graphique de droite donne une idée de la répartition des coûts d'A&D : seulement 27% des moyens sont consacrés aux opérations d'A&D. Il faudrait ajouter à ce chiffre les investissements (24%), à condition que ceux-ci servent au démantèlement et ne soient pas réalisés pour compenser le retard dans les opérations (ex : joubance des installations, construction de nouveaux exutoires, etc.)

## L'A&D, un sujet explosif pour le CEA



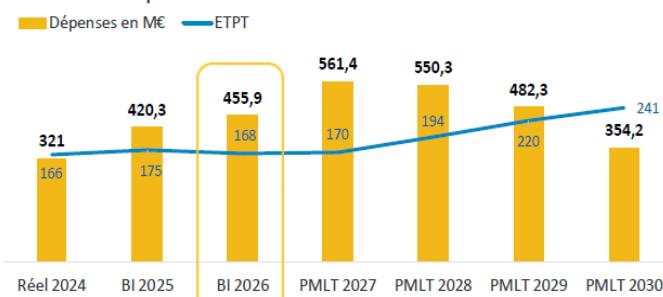
### AVIS

- La promesse de démantèlement est critique car associée à l'acceptabilité sociale du nucléaire, tout comme le traitement des déchets
- L'article paru dans la Tribune ne fait que rappeler le risque pour le CEA de se voir reprocher les arbitrages internes qu'il a dû proposer pour répondre au défaut de ligne politique sur ces thèmes
- Les échanges en CEEIAL ont mis en évidence au contraire de beaux succès :
  - Une bonne maîtrise des coûts d'exploitation : 13% de réduction des coûts fixes entre 2019 et 2025, principalement sur la ventilation
  - Le sentiment que le CEA est en train de passer un cap : les études débouchent, les dépenses arrivent dans une phase de maîtrise, des retours d'expériences sont effectués
- Une position complexe du CEA entre deux tutelles (ASN et ASND) qui répondent à des enjeux pas toujours convergents :
  - 80% des priorités de démantèlement sont sur ASND
  - Les enjeux d'assainissement et de démantèlement sont déterminants politiquement pour le nucléaire civil
- 2026 sera une année clé avec la présentation à l'ASN d'un REX de la stratégie définie sur 2019 – 2025 et la mise à jour de la stratégie pour les 15 prochaines années

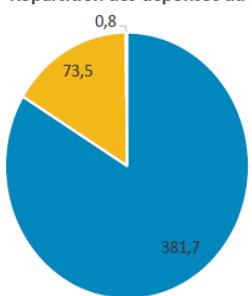
RJH :

## RJH : le passage à la phase de construction va générer de nouveaux besoins à anticiper

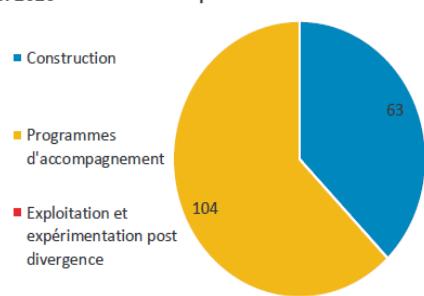
Evolution des dépenses et ETPT dédiés au RJH



Répartition des dépenses du BI 2026



Répartition des ETPT dédiés au RJH – BI 2026



➤ Les dépenses prévues s'élèvent à 456 M€ dans le BI 2026 vs 420 M€ dans le BI 2025 (et 406 M€ dans le BI révisé 2025). L'évolution des dépenses est liée au lancement de certains marchés (contrôle commande expérimental, B09 Bâtiment noyau dur notamment) et à la réévaluation de l'assiette du calcul de la prime d'assurance. D'après les documents, le financement du RJH se fait à travers deux axes :

- Via le P190 : financement fléché de 118 M€ par an
- Via des sources de financement à identifier annuellement par l'Etat (entre 300 et 400 M€ par an sur les prochaines années)

➤ Le nombre d'ETPT du CEA dédiés au RJH s'élève à 168 d'après le BI 2026. A long terme, il devrait progresser (241 à échéance PMLT 2030). Ce chiffre n'intègre pas les équipes des partenaires industriels travaillant sur place au côté du chantier (ex : Framatome). Il convient en effet de rappeler le rôle central de locomotive de la recherche nucléaire que joue le CEA à Cadarache, dont dépend tout un écosystème.

### POINT DE VIGILANCE

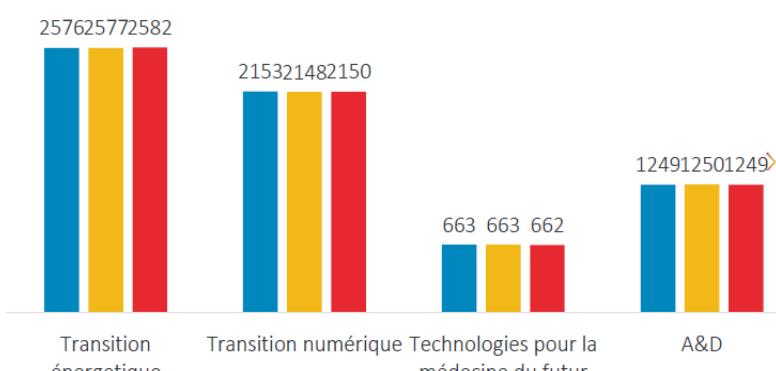
- Des interrogations subsistent, portant notamment sur le financement, l'absence de perspective de long terme et un modèle économique encore insuffisamment stabilisé, les retards importants dans la construction et sur l'impact de ces retards et surcoûts (cf. Avis Cour des comptes), les enjeux liés à la maîtrise des risques associés à la construction d'un réacteur de recherche complexe (cf. rapport ASN 2024) ou de l'impact sur l'activité du site (fin du chantier clos et entrée en exploitation).
- Dans ce contexte, et alors même qu'il reste ~3 Mds € à dépenser sur ce projet, il nous semble primordial d'institutionnaliser un suivi régulier du RJH à destination des élus afin de maintenir leur niveau d'attention sur ce projet stratégique.

LES EFFECTIFS :

## Face à ces enjeux, une stabilité des effectifs est prévue à court terme

Des effectifs budgétés pour 2026 et programmés pour 2027 quasi constants

■ B Rev 1 2025 ■ BI 2026 ■ PMLT 2027



Source : orientations stratégiques 2025-2030 p 76

➤ Les directions disposent de différents leviers d'actions.

- DRF : capacité à orienter les priorités, à faire appel à des ressources complémentaires (CDD) ou à des réseaux scientifiques partenaires
- DRT : capacité à mobiliser des financements institutionnels, à gagner en excellence opérationnelle (cf. LETI)
- DES : des effectifs amenés à être revus à la hausse selon les décisions prises en matière de fermeture du cycle

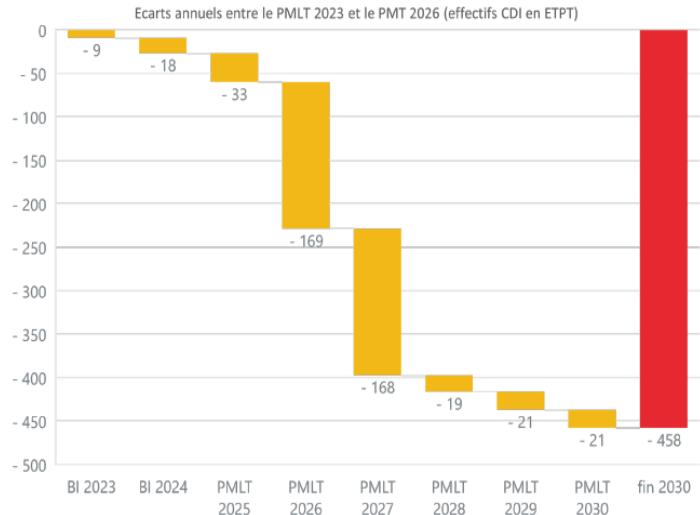
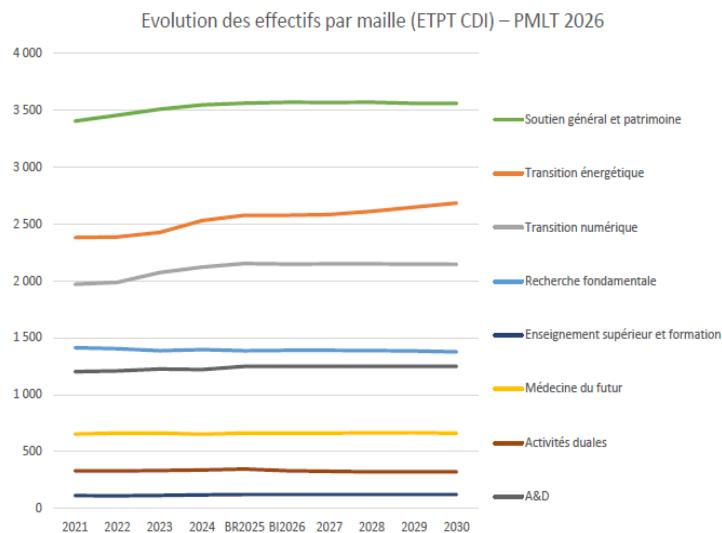
➤ S'agissant de l'adéquation des prévisionnels de développement des compétences

- Pour 2026, une baisse du prévisionnel d'heures de formation en partie liée à des besoins non encore intégrés d'accompagnement de Convergence/
- Au global, un travail qui doit être engagé (pilotage DRHRS) sur la construction d'un prévisionnel plus précis, à 3-5 ans, sur les enjeux de développement des compétences, permettant à la fois d'anticiper les besoins de formation, mais aussi les perspectives d'accueil de stagiaires, alternants, théâtral au regard des besoins prévisionnels de recrutement



- Quelles marges de manœuvre pour que « ça passe » ? une dépriorisation de certaines activités ? Du temps dégagé ?
- Quelle adéquation des prévisionnels du plan de développement des compétences ?
- Quel coût social à défaut d'adaptation ?

## Les exercices 2025, 2026 et 2027 marquent une rupture très nette avec la dynamique de croissance des effectifs attendue en 2023



Entre 2025 et 2030, l'effectif CDI du CEA devrait croître de 66 postes (12 057 ETPT à 12 123 ETPT) dont 68 sur le RJH, 40 sur les NTE, 16 sur les systèmes numériques et -17 sur la microélectronique et -24 sur les activités duales, -12 sur la recherche fondamentale et un effectif stable de l'A&D.

Sur la même période 2025 / 2030, Le PMLT prévoyait en 2023 une croissance de l'effectif 7 fois plus importante (+464 ETPT).

### LES PROJETS

#### Trois types de difficultés dans la gestion de projet :

##### 1) Des difficultés inhérentes au contexte et à la nature des projets

Environnements d'exécution contraints et interfaces complexes	Projets intrinsèquement incertains / complexes	Facteurs externes et aléas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Projets réalisés dans des environnements existants contraints : le chantier est <b>plus lent</b>, plus cher, plus risqué... même si techniquement, sur le papier, "ça ressemble à du génie civil"</li> <li>Contraintes liées à certains périmètres (ex : INBS), nécessitant une forte gestion d'interfaces. C'est typiquement là que les projets prennent du retard <b>sans que personne ne "fasse mal son travail"</b> : c'est la coordination qui fait défaut</li> <li>Un environnement contraint + beaucoup d'interfaces = un projet où la difficulté principale n'est pas "faire l'objet", mais "l'insérer dans un système existant sans casser le reste"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Livre de procédé non mature</b></li> <li><b>Données d'entrée évolutives</b> (ex : état des lieux d'installations A&amp;D)</li> <li>Besoin de gérer une forte <b>incertitude</b> (technique et organisationnelle), donc de la <b>complexité</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Inflation</b> (impact direct sur certains projets : ex de New Plinius)</li> <li><b>Accidents / événements externes</b> affectant la trajectoire projet</li> </ul>

## Trois types de difficultés dans la gestion de projet :

### 2) Les dérives et les limites de l'externalisation

Perte de capacité interne à "faire" (MOE / ingénierie)	Limites de la MOE externe	Contractualisation perfectible
<ul style="list-style-type: none"> <li>Érosion de la capacité du CEA à réaliser en interne la <b>maîtrise d'œuvre</b> et l'<b>ingénierie</b>, au profit d'un modèle de "faire faire" (externalisation).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cycles de marchés ponctuels entraînant : <ul style="list-style-type: none"> <li>changement de prestataires,</li> <li>perte de capitalisation et de continuité.</li> </ul> </li> <li><b>Aléas industriels et titulaires défaillants</b> (prestataires).</li> <li>Limites d'une MOE externe sur certains projets, conduisant parfois à des décisions de <b>réinternalisation</b> (ex : Diadem),</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avenants à répétition, "captivité" vis-à-vis d'un titulaire, difficulté à partager les risques/opportunités, et besoin de contrats plus "à tiroirs" (options, jalons, réévaluations).</li> <li>Tout ça relève directement du contract management.</li> </ul>

## Trois types de difficultés dans la gestion de projet :

### 3) Des dysfonctionnements internes

Diversité des cultures et modes de coopération	Sur-technicité / "bel ouvrage" (dérives de configuration)	Pilotage trop éloigné du terrain ("distance aux projets")
<ul style="list-style-type: none"> <li>Différences de cultures de sites/centres.</li> <li>Coopération entre personnes issues d'environnements différents, pouvant compliquer les pratiques projet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficulté à "arrêter la technique" au bon moment.</li> <li>Tendance à viser au-delà du <b>juste nécessaire technique</b>, générant des dérives coûts/délais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de <b>proximité avec la réalité opérationnelle</b> des projets.</li> <li>Écart entre <b>pilotage central</b> et "vie réelle" du projet.</li> <li>Projets jugés <b>pilotés de trop loin</b>, ce qui nuit à la maîtrise.</li> </ul>
Manque de standards et de référentiels suffisamment aboutis	Outilage et professionnalisation projet insuffisants	Pilotage insuffisant de la configuration
<ul style="list-style-type: none"> <li>Référentiels historiques jugés trop orientés MOA.</li> <li>Besoin de reconstruire un <b>standard commun</b> et des référentiels d'ingénierie, encore en cours (pas totalement aboutis).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besoin de mieux reconnaître le métier de chef de projet.</li> <li>Besoin de formation, méthodes et outils : "ça s'apprend" et cela a manqué.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Configuration qui évolue sur des projets longs, parfois sans maîtrise suffisante.</li> <li>Besoin de : <ul style="list-style-type: none"> <li>stabiliser ce qui doit être construit,</li> <li>maîtriser les évolutions,</li> <li>peser les impacts avant de modifier,</li> <li>formaliser une configuration de référence.</li> </ul> </li> </ul>

## Après 5 ans d'existence, le constat est globalement partagé que la DIMP n'a pas encore réussi à enrayer la difficulté du CEA civil à piloter ses projets

- La DIMP a été créée à partir d'un constat formulé dès 2018 : de nombreux projets du CEA rencontraient des difficultés, notamment parce que le CEA avait progressivement perdu sa capacité à "faire" (maîtrise d'œuvre, ingénierie) au profit d'un modèle de "faire faire" (externalisation vers des ensembliers)
- L'objectif de la DIMP est donc une re-transformation : reconstruire une capacité interne de maîtrise d'œuvre (MOE) et d'ingénierie, en complément de la maîtrise d'ouvrage (MOA), qui reste multi-domaines au CEA (chaque direction opérationnelle étant MOA)
- La DIMP a démarré en 2020 et continue de se construire (compétences, référentiels, RH). La DIMP est rattachée à la DES et intervient principalement sur son périmètre.
- La DIMP compte environ 160 personnes CEA au départ, puis plus de 210 : croissance importante mais insuffisante face au volume de projets.
  - Elle a donc mis en place une logique d'ingénierie étendue (entreprise étendue) à partir de mi-2021, inspirée de secteurs comme l'aéronautique et l'automobile :
    - fidéliser des partenaires externes dans la durée, sur des métiers identifiés (génie civil, mécanique, PMO...): 14 contrats passés.
    - capitaliser les savoir-faire, (standards, retours d'expérience, méthodes).
    - éviter le cycle "marché ponctuel → prestataire différent → perte d'apprentissage".



### AVIS

- L'ingénierie étendue marche seulement si le CEA garde une vraie capacité de maîtrise
  - cadrage solide
  - pilotage de la configuration
  - pilotage contractuel
  - capacité à challenger techniquement
- Sinon, elle peut redevenir du "faire-faire" déguisé... avec les mêmes dérives (avenants, captivité, perte de maîtrise)

### CONCLUSIONS :

## Inventer un nouveau CEA dans un monde qui se transforme

- Un CEA encore plus ouvert sur le monde :
  - Ouverture sur le monde académique
  - Ouverture vers le monde industriel (nucléaire, micro-électronique, santé)
  - Ouverture sur la société : en intégrant probablement les SHS (sciences humaines et sociales) pour donner du sens à ces trois transitions qui constituent le cœur d'activité du CEA et faire le lien avec les transformations du monde
  - Ouverture européenne et à l'international afin de rivaliser avec les moyens des acteurs hégémoniques par la mutualisation. Dans un nouveau monde où les coopérations entre Etats sont le résultat d'approches pragmatiques, le CEA devra probablement envisager des alliances de circonstance en allant au-delà du cadre institutionnel de l'UE par exemple
- Un CEA plus coopératif :
  - Plus de coordination nationale entre les centres, entre les DO : pas d'homogénéisation mais une meilleure orchestration des spécificités locales
  - Plus de simplicité dans le fonctionnement des organisations
  - Plus de confiance dans les relations et le pilotage des équipes
- Un CEA plus moderne :
  - Avec une politique sociale plus dynamique (GEPP) et des trajectoires professionnelles plus incitatives
  - Avec une politique de rémunération plus attractive
  - Avec un fonctionnement en mode projet qui structure l'organisation
- Un CEA plus ambitieux :
  - En valorisant son expertise en matière d'assainissement / démantèlement à l'international et en en faisant un pôle d'excellence
  - En influençant davantage les orientations nationales

## Annexe 7



## CFE-CGC SICTAM

**SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS  
AGENTS DE MAÎTRISE ET ASSIMILÉS DE L'ÉNERGIE  
ATOMIQUE**

### Avis de la CFE-CGC SICTAM sur les orientations stratégiques 2025-2030 du CEA

La CFE-CGC SICTAM reconnaît que les orientations stratégiques 2025-2030 du CEA dessinent une trajectoire globalement cohérente et ambitieuse, positionnant l'organisme au cœur des grands enjeux scientifiques, énergétiques, numériques et sanitaires de la France et de l'Europe. Néanmoins, cette ambition se heurte à une contrainte majeure : le choix d'un pilotage à **effectifs quasi constants**, qui interroge directement la capacité du CEA à tenir ses engagements sur la durée.

S'agissant du **nucléaire**, pilier historique du CEA, la CFE-CGC SICTAM rappelle l'importance du rôle de chef de file scientifique et technique de l'organisme. Les priorités affichées en matière de sûreté, de fermeture du cycle et de réacteurs de nouvelle génération sont pertinentes. En revanche, l'absence d'effectifs et de budgets explicitement dédiés aux **SMR** dans la programmation 2025-2030 constitue un signal préoccupant. Alors que ces technologies font l'objet d'investissements massifs à l'international, ce positionnement affaibli pourrait compromettre à terme la capacité du CEA à peser sur ce segment stratégique. Le **Réacteur Jules Horowitz (RJH)** demeure un projet structurant pour la recherche et la filière nucléaire. Toutefois, les retards, les surcoûts et les incertitudes persistantes sur son modèle économique imposent un **suivi institutionnel renforcé et régulier**, associant pleinement les représentants des personnels, alors que plusieurs milliards d'euros restent à engager. La **fusion nucléaire** est identifiée comme un enjeu scientifique de très long terme. La CFE-CGC SICTAM partage la nécessité d'y rester présent, tout en appelant à une approche réaliste, compatible avec les moyens disponibles et sans fragiliser les autres priorités du CEA.

Concernant la **filière hydrogène**, la CFE-CGC SICTAM exprime de fortes réserves. À l'origine, le couplage entre nucléaire et hydrogène constituait une approche cohérente, permettant de valoriser une production électrique décarbonée et d'éviter la multiplication de petites installations nucléaires en zones urbaines, notamment pour les usages de transport. Cette logique était séduisante sur le papier, en particulier pour la mobilité. Cependant, force est de constater que l'hydrogène a désormais **perdu la course face aux batteries électriques pour les transports individuels**, tant sur les plans technologiques qu'économique. Par ailleurs, les difficultés liées au confinement de l'hydrogène, ainsi que l'impact potentiel des fuites sur l'effet de serre, renforcent les interrogations sur la pertinence de cette filière à grande échelle. Dans ce contexte, la CFE-CGC SICTAM s'inquiète des perspectives à moyen terme pour les salariés concernés et demande au CEA d'élaborer une **stratégie hydrogène consolidée, réaliste et socialement sécurisée**.

Sur la **transition numérique**, notamment l'intégration de l'IA générative, la CFE-CGC SICTAM insiste sur la nécessité d'une démarche concertée, associant les élus et représentants du personnel, afin d'anticiper pleinement les impacts organisationnels, sociologiques et professionnels.

Enfin, la CFE-CGC SICTAM partage le constat du HCERES concernant la **lenteur de la transformation interne**, en particulier administrative, numérique et RH. Sans simplification réelle, modernisation de la politique salariale et GEPP dotée de moyens à la hauteur des ambitions affichées, la stratégie du CEA risque de rester en décalage avec les enjeux auxquels il est confronté.