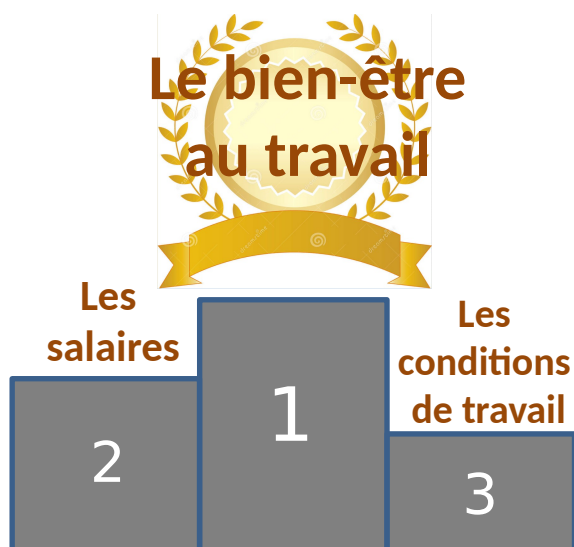


La **CGT** du CEA a lancé une consultation sur plusieurs centres du CEA, voici les résultats sur Saclay.

La **CGT** du CEA Saclay remercie les nombreux salariés qui ont participé et pris le temps de répondre à notre questionnaire distribué en février 2019.

### Vos principales préoccupations :



1. Le **Bien-être au travail** est la priorité numéro 1 des salariés. Ils évoquent plusieurs points :
  - **La charge de travail**, en constante augmentation, ingérable et qui empiète sur leur vie personnelle.
  - Une nécessaire amélioration des **transports** pour se rendre sur le plateau
  - le **pilotage de la Recherche** qui ne doit pas tenir compte que de l'argent.
  - Le **télétravail** est plébiscité.
2. Les **Salaires**, un sujet vital pour les salariés qui majoritairement dénoncent le gel du point, les différences injustes et archaïques entre les annexes 1 et les annexes 2.
3. Les **conditions de travail** (quasi à égalité avec les orientations scientifiques), sont en troisième position avec : le manque de temps, les lourdeurs administratives, le fait d'être multi projets, le manque de reconnaissance, la sous-traitance,...

### Tout d'abord, qui sont les répondants ?

38 % d'annexe 2,  
Ancienneté  
moyenne 16 ans



62 % d'annexe 1,  
Ancienneté  
moyenne 18 ans

Et maintenant... les résultats !



## Sur la question « *comment a évolué l'intérêt pour votre travail ?* » :

**50 % des salariés répondent « favorablement » et 49 % « défavorablement ».** 1 % ne répondent pas ou sont partagés.

La majorité des salariés exprime que **l'intérêt du travail est menacé par une surcharge de travail importante** ; ils sont partagés sur la question de l'intérêt du travail :

- Certains constatent : des projets intéressants, une autonomie importante, une confiance de la part de la hiérarchie, un métier correspondant à la formation des salariés, plus de responsabilités.
- D'autres notent : le manque de reconnaissance, la surcharge de travail, l'absence d'orientation claire, lourdeurs administratives, manque d'effectif, projets pilotés par l'argent.

## Sur la question « *Estimez-vous que les tâches qui vous sont confiées vous permettent de bien exercer votre métier ?* » :

**71 % des salariés répondent « oui »** contre 26 % « non ». 3 % ne répondent pas ou sont partagés.

La majorité des salariés apprécient avoir de l'autonomie, la confiance de leur hiérarchie, des responsabilités et des projets intéressants.

Par contre, un grand nombre de salariés déplore l'éparpillement au sens du nombre d'actions à gérer, l'archaïsme du fonctionnement du CEA, les lourdeurs administratives et l'aspect mercantile de la Recherche.

## Sur la question « *Estimez-vous avoir les moyens nécessaires pour mener à bien votre travail ?* » :

**61 % des salariés répondent « non »** contre 34 % « oui ». 5 % sont partagés.

Les salariés non satisfaits expriment ne pas pouvoir mener à bien leur travail à cause du manque de personnel, d'un accroissement de l'activité, du sous-effectif chronique, des outils informatiques CEA obsolètes, des projets qui changent trop vite, des procédures trop lourdes.

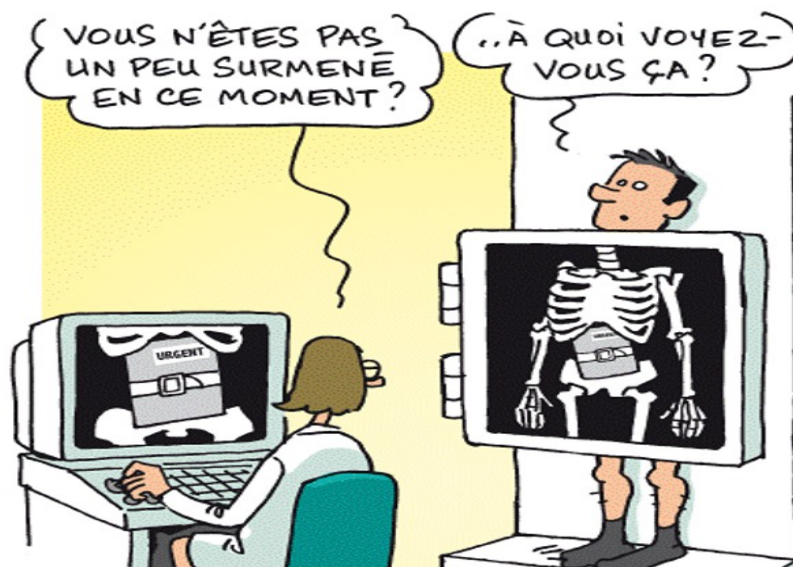
Les salariés satisfaits expriment mener à bien leur travail grâce aux moyens informatiques mis à leur disposition et à l'écoute de leur hiérarchie.

La majorité des salariés demande que le CEA recrute plus de salariés en CDI pour avoir plus de temps, et qu'il reconnaisse les compétences du personnel et souhaite retrouver de la sérénité au travail. Ils demandent une amélioration du matériel (livres, imprimantes, ordinateurs, instruments de mesure). Enfin ils souhaitent une plus grande écoute de leur hiérarchie concernant leur surcharge de travail.

Sur la question « *Comment a évolué votre charge de travail depuis votre entrée au CEA ?* » :

**68 % des salariés répondent « défavorablement »** contre 28 % « favorablement ». 2 % sont partagés ou ne répondent pas.

De manière générale, les salariés estiment connaître d'année en d'année un accroissement important de leurs activités de travail.



La majorité des salariés explique **l'évolution négative de la charge de travail** par une baisse de l'intérêt des projets, un travail de « gratte-papier » et de recherche de financement au détriment de la Recherche, le travail dans l'urgence, trop d'échelons hiérarchiques, la baisse des effectifs, l'augmentation du temps de travail et le fait de devoir se taire auprès de la hiérarchie pour ne pas mettre en danger sa carrière.

Une minorité considère une évolution positive de la charge de travail expliquée, par un choix assumé de faire des heures supplémentaires, des collègues respectueux de la vie privée, le maintien des bus CEA, la possibilité d'avoir pu travailler à temps partiel et une charge de travail stationnaire.

Sur la question « *Comment a évolué vos conditions de travail depuis votre entrée au CEA ?* » :

**72 % des salariés répondent « défavorablement »** contre 22 % « favorablement ». 6 % sont partagés ou ne répondent pas.

Pour les salariés qui ont répondu « défavorablement », l'ambiance du travail s'est dégradée, le travail d'équipe se fait rare, les marges de manœuvre sont réduites, les projets sont pilotés par des questions budgétaires, les choix de la hiérarchie sont opaques. Ils doivent travailler dur pour avoir un passage cadre, le management est « archaïque », ils pâtissent du « multiprojets ».

Les salariés répondent « favorablement » grâce à des conditions de travail stables, la compétence de leur hiérarchie, la qualité du matériel et la confiance de leurs collègues. Certains d'entre eux ont bénéficié d'un passage cadre ou ont pu changer régulièrement de postes.

Sur la question « *Conciliation vie privée / vie professionnelle : comment a évolué cet équilibre depuis votre entrée au CEA ?* » :

**67 % des salariés répondent « défavorablement »** contre 29% « favorablement ». 4 % ne répondent pas ou sont partagés.

De manière générale, les salariés expriment un fort mécontentement concernant le **rallongement des temps de trajet** pour se rendre au CEA Saclay (plateau surchargé, obligation de prendre sa voiture personnelle, réduction des lignes de bus CEA, RER B saturé).

Les salariés expliquent leur insatisfaction par une **charge de travail trop élevée ne laissant plus ou peu de temps pour les loisirs et la famille**, le coût trop élevé des logements en région parisienne les obligeant à s'éloigner du CEA, la difficulté pour obtenir un temps partiel.

Les salariés justifient leur satisfaction grâce à une certaine stabilité dans leur vie privée/vie professionnelle, à la possibilité de prendre des RTT, à l'existence des bus CEA et des navettes mutualisées, à la proximité géographique « domicile/CEA, aux avantages au CEA (restaurants d'entreprise, Activités Sociales, bus). Ils se comparent aux salariés en CDD.



Les salariés demandent :

- **La mise en place du télétravail (demande très forte)**
- **Une amélioration des transports**
  - Le maintien des cars du CEA
  - Une offre de transports publics plus grande
  - « Redire » à la hiérarchie de ne pas sanctionner les salariés qui prennent les cars du CEA
  - Le développement des différents types de transport
  - La possibilité d'avoir des horaires adaptés à cause, entre autres, de la saturation du plateau
- Le développement des centres du CEA en Province
- **Une véritable politique de logement du CEA**
- L'augmentation voire a minima le maintien des avantages du CEA
- **Des embauches en CDI**
- **La diminution de la charge de travail**

## Sur la question « *Les formations professionnelles répondent-elles à vos besoins...?* » :

**79 % des salariés répondent « oui »** contre 20 % « non ». 1 % ne répond pas ou est partagé.

La majorité des salariés estime les **formations professionnelles au CEA satisfaisantes** car ils ont toujours eu la possibilité d'en faire, les formations sont intéressantes, les salariés du service formation sont disponibles, le CEA encourage les crédits à la formation, les formations sont variées.

Une minorité de salariés estime les formations professionnelles au CEA insatisfaisantes car ils n'ont **pas le temps de partir en formation**, les formations proposées ne correspondent pas à leurs besoins, ils regrettent que les formations personnelles aient disparu, leurs demandes de formation sont prises en compte trop tard, la VAE ne fonctionne pas, les formations sont rarement adaptées aux chercheurs et il manque des formations premiers secours.

**Les salariés demandent** des formations spécifiques aux chercheurs, un catalogue plus varié, des formations en anglais pour tous les salariés qui le demandent, l'obligation de dégager du temps pour faire des formations et la reconnaissance de certaines conférences comme formation.

## Sur la question « *Pensez-vous que l'augmentation de la sous-traitance est bénéfique ?* » :

**97 % des salariés répondent « non »** contre 1 % « oui ». 2 % sont partagés ou ne répondent pas.

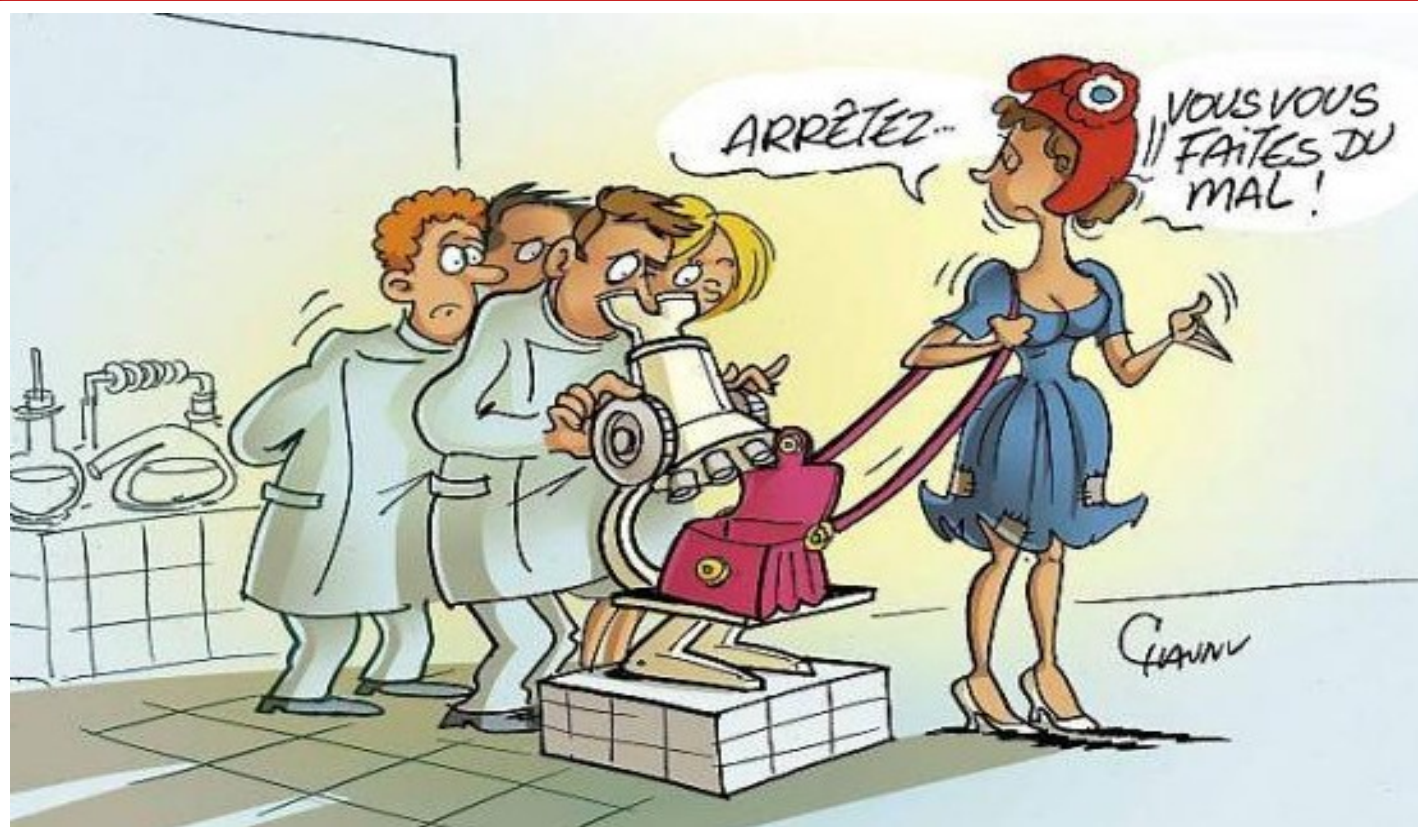
De manière générale, les salariés considèrent qu'**il serait plus efficace d'embaucher les salariés des sociétés sous-traitantes** directement au CEA, car le recours à la sous-traitance engendre une perte conséquente des compétences et du savoir-faire, une perte de temps due à la formation des sous-traitants, une augmentation de la précarité, une augmentation des délais, un travail qui n'est pas de bonne qualité, des coûts élevés pour le CEA, la disparition des métiers du CEA, des contrats renouvelés trop régulièrement et le fait que les salariés du CEA doivent finir les projets des sous-traitants.

Les salariés qui trouvent que l'augmentation de la sous-traitance est bénéfique ne justifient pas leur avis.

**Les salariés souhaitent** que le CEA ré-internalise un grand nombre de métiers en utilisant l'argent des contrats de sous-traitance pour des embauches CEA, que le CEA arrête les contrats au moins-disants et qu'il y ait une véritable politique de gestion des projets en interne.



Sur la question « Comment considérez-vous l'évolution des orientations scientifiques au CEA depuis votre arrivée ? » :



**68 % des salariés répondent « défavorablement »** contre 28 % « favorablement ». 4 % ne répondent pas ou sont partagés.

Les salariés ayant répondu « défavorablement » estiment n'avoir **aucune visibilité à plus de deux ans**, regrettent que l'atome au CEA soit discrédité et abandonné par « nos gouvernances », qu'il n'y ait **pas de débats avec les salariés**, que les **orientations scientifiques soient gouvernées par les contraintes budgétaires**, que le CEA change d'orientation à chaque nouvel Administrateur Général, que le CEA soit devenu une **société de production au lieu d'être dans la R&D**.

Les salariés ayant répondu « favorablement » estiment que la veille technologique est dynamique, que des efforts sont fournis concernant les énergies renouvelables et qu'ils n'attendent pas les orientations du CEA pour se lancer dans de nouvelles activités.

**Les salariés demandent** que le CEA arrête de gérer la Science comme un produit, qu'il s'investisse pour augmenter le budget de la Recherche, qu'il oriente les recherches vers d'autres sources d'énergie (les déchets, solaire), qu'il diminue considérablement les lourdeurs administratives, qu'il **augmente les expérimentations, qu'il interdise le principe de vase communicant entre le budget civil et le budget défense**, qu'il ait une véritable vision à court, moyen et long terme, qu'il prenne clairement des décisions courageuses sur une ou deux thématiques tout en s'y tenant au moins pendant 3 ans et qu'il ait une véritable politique des ressources humaines.

## Sur la question « Comment envisagez-vous votre avenir professionnel et celui de vos proches ? »

**56 % des salariés répondent « défavorablement »** contre 34 % « favorablement ». 10 % ne répondent pas ou sont partagés.

Les salariés qui n'envisagent pas sereinement leur avenir professionnel expriment des craintes par rapport aux décisions Européennes et au Gouvernement français. Ils sont dans l'incertitude.

**Ils sont inquiets pour leurs jeunes collègues.** Ils envisagent de quitter le CEA. Ils souhaitent ne plus subir de stress et des managers irrespectueux. Ils ne croient plus en une évolution de carrière. Ils sont inquiets financièrement pour leur retraite. Ils craignent d'avoir de plus en plus de responsabilités et une intensification ingérable du travail.

**Les salariés veulent** que le CEA redevienne attractif, qu'il augmente les salaires et les embauches, rééquilibre les disparités entre centres, et qu'il ne se fasse pas engloutir par l'Université Paris-Saclay.

Les salariés qui envisagent favorablement leur avenir professionnel expliquent qu'ils sont optimistes par nature, qu'il ne faut pas hésiter à démissionner, que les projets sont intéressants, que le CEA est une bonne école pour se former et qu'heureusement arrive bientôt l'heure de la retraite.



## Sur la question « Comment ont évolué votre salaire, votre pouvoir d'achat, votre niveau de vie depuis votre arrivée au CEA ? »

**68 % des salariés répondent « défavorablement »** contre 30 % « favorablement ». 2 % ne répondent pas ou sont partagés. A noter que **99 % des annexes 2 répondent « défavorablement »**.

De manière générale, les salariés expriment un **fort mécontentement concernant le gel du point et la baisse du pouvoir d'achat.**

Les causes des évolutions défavorables selon les salariés sont : une dégradation générale du niveau de vie, le coût de la vie très élevé en Ile de France, un sentiment d'injustice face aux recrutements hors grille au détriment de celles et ceux qui ont fait toute leur carrière au CEA, l'augmentation de la CSG non compensée, une grille salariale catastrophique, un écart trop important entre les salaires des annexes 1 et annexes 2, des primes quasi inexistantes, des augmentations « à la tête du client », une « survie » grâce aux parents.

Les salariés satisfaits reconnaissent avoir une vie aisée, une progression dans la moyenne ou supérieure, d'être mieux rémunérés qu'au CNRS, et ne plus avoir de loyer à payer, d'enfants à charge.

Sur la question « Pour être rémunéré à la hauteur de vos qualifications et pour répondre à vos besoins et vivre mieux, vous estimez avoir besoin de ? »

Un grand nombre de salariés **trouve inacceptable que le CEA rémunère des salariés au niveau du SMIC.**

Un grand nombre de salariés **demande que le CEA revoit la grille salariale.** Ils souhaitent que le CEA augmentent les annexes 2 sur le même mode que les annexes 1.

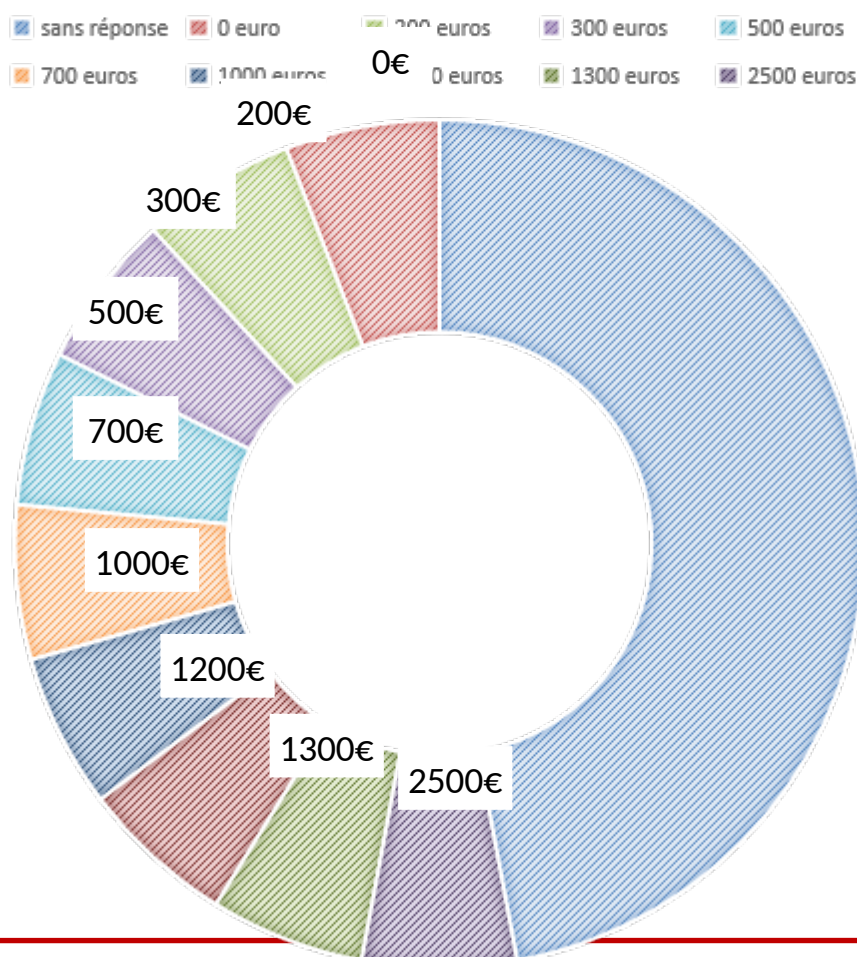
Certains salariés reconnaissent ne pas être dans le besoin.

Quelques salariés préfèrent rester « réalistes » face à la « crise » en ne demandant aucune augmentation.

Certains salariés demandent 10 % d'augmentation générale et d'autres demandent le point à 6 euros.

A la question sur une évaluation chiffrée des augmentations mensuelles nécessaires, les réponses sont variées

## UNE AUGMENTATION MENSUELLE À LA HAUTEUR DE VOS BESOINS





Sur la question « *d'autres idées ou propositions que vous souhaitez partager avec nous sur le travail au CEA ?* »

Les salariés ont beaucoup d'idées pour améliorer leur travail. Voici les principales :



Meilleure offre de l'ALAS pour les jeunes salariés  
Avoir des décisions scientifiques courageuses  
Améliorer les transports du Plateau de Saclay  
Arrêter le pilotage des projets par l'argent  
Augmenter le budget de la Recherche  
Plus de solidarité entre départements  
Participer aux décisions stratégiques  
Respecter l'égalité Femmes-Hommes  
Stop aux lourdeurs administratives  
Rendre le CEA visible et attractif  
Supprimer le mal-être au travail  
Moduler les horaires de travail  
Favoriser les passages cadre  
Arrêter la sous-traitance  
Valoriser les annexes 2  
Respecter les salariés  
Augmenter le point  
Télétravail

« *Les seuls combats perdus d'avance sont ceux que l'on ne mène pas* »

**Contact** : la CGT CEA Saclay [cgt.saclay@cea.fr](mailto:cgt.saclay@cea.fr) –  
<http://saclay.cgtcea.org> – Tél. 01 69 08 56 53 ou 48 33  
[page Facebook](#) - youtube CGT CEA