



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2023



**JE VOTE
CGT**



Quand je m'implique, ça change tout !
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2023

ÉDITO

Du 7 au 13 juin 2023 (et du 27 au 30 juin en cas de second tour), vous serez toutes et tous appelé-es à voter pour vos représentant-es du personnel du CEA au Comité National (CN), au Comité Central des Activités Sociales (CCAS), au Comité Local des Activités Sociales (CLAS, aux Conseils Sociaux et Économiques (CSE) afin d'élire les collègues qui porteront votre voix pendant les quatre prochaines années. Plus que jamais, nous sommes conscient-es que le choix de nos représentant-es est déterminant pour garantir d'être écouté-es et entendu-es...

Car « *un grand pouvoir implique de grandes responsabilités !* » (Spiderman).

La **CGT** a prouvé à de multiples reprises, dans les luttes nationales mais aussi locales, son engagement sans faille, sa probité, sa détermination à défendre ses idéaux de justice sociale, d'équité, de respect et de solidarité.

Ce livret présente le bilan de nos Institutions au CEA depuis 2019, et les positions défendues par les Élu-es **CGT** et les avancées qu'ils/elles ont obtenu.

Vos représentant-es **CGT** sont à l'évidence les plus actifs pour défendre la recherche publique, les financements, les salarié-es du CEA, leurs emplois, leurs salaires, leurs conditions de travail, et pour maintenir une solidarité entre salarié-es mais également avec nos retraité-es.

Depuis les dernières élections, nous n'avons eu aucun répit : l'épidémie de Covid 19, la montée des RPS, la bataille pour l'augmentation des salaires, la loi de programmation pour la recherche, la nouvelle Direction Générale qui a honte du nucléaire, la mise en péril du dialogue social, la renégociation de notre accord mutuelle, la guerre en Ukraine, l'inflation galopante des prix et pour terminer, la bataille contre le projet de réforme des retraites.

La **CGT** a tenu ses engagements :
Les Élu-es **CGT** ont mis toute leur énergie pour vous représenter et défendre vos intérêts, en prenant le leadership sur l'organisation des mobilisations, et en faisant le choix de l'intersyndicale.
Il reste de nombreux combats à mener, le bilan de cette mandature est mitigé.

Certes, nous avons notamment obtenu :

- le maintien des éléments de salaires pendant la pandémie,
- un intéressement unique pour toutes et tous favorisant les bas salaires,
- une prime pérenne « pouvoir d'achat » et son rattrapage,
- le maintien des retraité-es dans l'accord Mutuelle

Cependant, toutes ces avancées sont largement insuffisantes et demandent à être améliorées : à vous de nous en donner le pouvoir d'agir !

Pour faire de la recherche un bien commun pour la société, pour augmenter nos salaires, pour obtenir des subventions à la hauteur des enjeux et des objectifs qui nous sont fixés, pour des carrières dignes, pour notre protection sociale, pour l'égalité entre les femmes et les hommes, pour la paix, pour répondre aux enjeux climatiques, La **CGT** doit être forte et poussée par des salarié-es mobilisé-es.

**Ensemble,
continuons à construire
une force collective.
Chaque voix compte :
votez et faites
voter **CGT**.**





SOMMAIRE

P5	BILAN DES NÉGOCIATIONS
P10	SALAIRES
P14	RECHERCHE & INNOVATION
P25	COMITÉ NATIONAL
P28	ACTIVITÉS SOCIALES BANDE DESSINÉE
P45	MUTUELLE
P50	CNESER
P53	ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
P58	VIOLENCES AU TRAVAIL
P62	RISQUES PSYCHO-SOCIAUX
P68	VOS CANDIDATS CGT AUX INSTANCES NATIONALES



1

BILAN DES NÉGOCIATIONS





BILAN DES NÉGOCIATIONS

LES NÉGOCIATIONS AVEC L'EMPLOYEUR

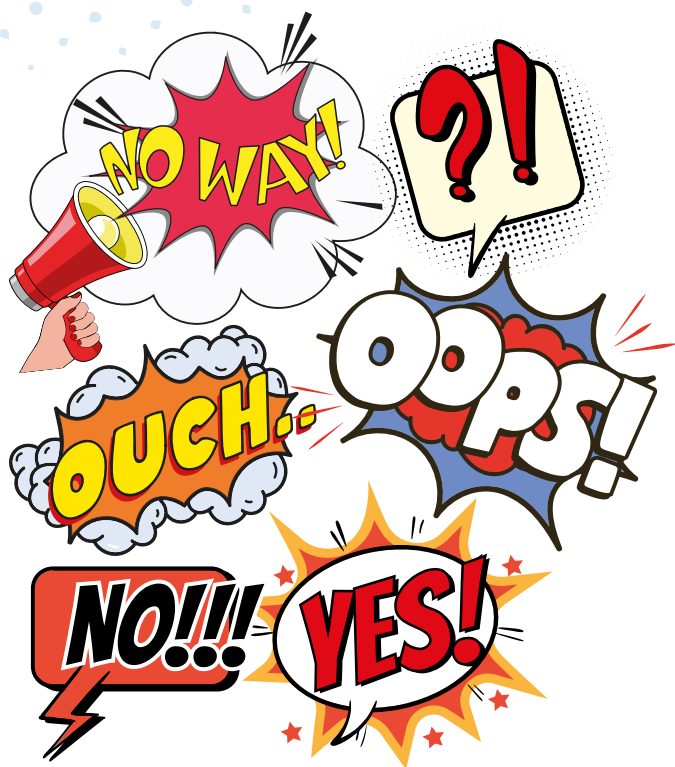


Chaque année voit son lot de négociations. Certaines sont à l'initiative du législateur ou de l'employeur, d'autres sont issues de vos cahiers de revendications, appuyés par des journées de grèves syndicales et par la DRHRS qui représente l'employeur.

Notre force, c'est vous, comme ce fût le cas lors de votre mobilisation sur la revalorisation des salaires.

Notre méthode à la CGT

- ✓ Nous travaillons à l'unité **intersyndicale** ce qui nécessite parfois des compromis
- ✓ Nous rédigeons des **comptes rendus** après chaque réunion
- ✓ Nous appelons à la **mobilisation** des salarié-es uniquement si nous estimons que c'est utile. Nous sommes **factuels** dans la retranscription des échanges avec la Direction, et au final c'est vous qui décidez de l'énergie qui est mise dans chaque négociation en fonction de vos attentes. Nous restons **revendicatifs** face à une Direction, souvent fermée aux ordres du gouvernement via nos tutelles, qui se contente de ses obligations légales et qui agit systématiquement en fonction des mandats qui lui sont donnés, une calculatrice en Euros sur le cœur.
- ✓ Pour obtenir des avancées, il nous arrive d'**interpeller** les décideurs politiques (député-es, sénatrices et sénateurs, ministères) ou de solliciter l'aide de la **presse**.
- ✓ Pour déterminer si nous signons ou pas un accord, nous **consultons** soit les salarié-es en assemblée générale s'il y a eu des mobilisations, soit nos adhérent-es si la mobilisation n'a pas été nécessaire ou que vous n'avez pas fait le choix.



Notre Bilan

2019 (à partir des élections de juin)

Avenant contrat de génération

SIGNÉ

Pour que vous puissiez continuer à bénéficier du départ progressif à la retraite et de l'abondement de l'employeur au rachat de trimestres de cotisations.

NAO (négociations annuelles obligatoires : salaire, tps de travail,...)

PAS SIGNÉ

Malgré les 6600 signatures de la pétition, toujours rien à l'horizon... Les salarié-es souffrent du manque de reconnaissance et l'attractivité de l'organisme devient critique. La CGT a organisé toutes les mobilisations, les AG, les journées de grève, les rassemblements...



2020

Intéressement	SIGNÉ	La CGT privilégie toujours des augmentations de salaires qui participent au financement de notre système de protection sociale, contrairement à ces dispositifs qui sont exonérés de cotisations. Toutefois, La CGT a œuvré pour que vous bénéficiiez de la somme la plus importante possible et pour une prime unique favorisant les bas salaires. Nous n'avons pas obtenu le retour des 0,2% de la masse salariale qui monterait cette somme à 20 M€ au lieu des 14 M€ partiellement soumis au remplissage d'objectifs. Nous sommes aussi favorables à la sortie du critère sur la sécurité qui encourage l'employeur à ne pas déclarer les accidents de travail.
Avenant accord d'emploi des CDD	SIGNÉ	La CGT revendique l'application des 7% de CDD à l'échelle des unités et l'élargissement des primes de précarité à l'ensemble des contrats.
Avenant N°3 complémentaire santé	SIGNÉ	Pour se donner le temps de renégocier cet accord mutuelle qui améliore l'existant pour les actifs et retraités.
Accord sur les mesure d'adaptation pandémie covid 19	PAS SIGNÉ	De nombreuses avancées ont été obtenues (report de la date butoir de pose des congés, souplesse dans les jours imposés, maintien des éléments fixes et variables de salaire...) Conformément à votre demande, La CGT s'est opposée à la Direction, qui souhaitait vous imposer des jours de congés fixes.
Accord Base de données économiques et sociales	SIGNÉ	Obligation légale non-respectée par le CEA depuis 2015... Les Organisations Syndicales ont besoin de ces données pour pouvoir travailler correctement
Avenant contrat de génération	SIGNÉ	Pour que vous puissiez continuer à bénéficier du départ progressif à la retraite et de l'abondement de l'employeur au rachat de trimestres de cotisations. Depuis 2017, le gouvernement a supprimé cette obligation pour les entreprises.
Accord AITH	SIGNÉ	Les accords sur l'insertion des travailleurs avec une reconnaissance de handicap sont désormais traités au niveau national. La présentation des accords et bilans ont mis en avant des différences notables entre chaque Centre. La CGT a poussé pour un accord beaucoup plus ambitieux (le CEA est loin des 6% d'obligation légale sur ce sujet) et souhaite des dispositions contraignantes pour les mauvais élèves. En signant cet accord, La CGT donne une chance à la Direction nationale d'améliorer l'emploi des travailleuses et travailleurs en situation de handicap.
Accord sur l'égalité professionnelle	PAS SIGNÉ	Le CEA n'est pas le plus mauvais de la classe mais il reste du travail : parcours professionnel, plafond de verre, différence de salaires et de pensions de retraite, harcèlement sexuel et surtout refus du CEA de communiquer sur la construction de ses données ou de rajouter des indicateurs. La CGT est en lutte permanente pour obtenir l'égalité entre les genres et vous invite à participer à toutes les manifestations organisées pour y parvenir.
NAO	PAS SIGNÉ	Toujours rien, la Direction nous dit avoir fait le maximum pour le maintien des salaires pendant la crise Covid 19...

2021

Avenant accord égalité professionnelle	PAS SIGNÉ	Absence d'impact sur la pension de retraite suite 4/5 ^e ou temps scolaire par la possibilité de cotiser comme en temps plein. La CGT est plutôt favorable aux 32 heures hebdomadaires qui régleraient le problème et emboîteraient le pas sur ce progrès social que d'autres pays de l'UE ont déjà adopté.
Intéressement	SIGNÉ	Maintien de la prime unique favorisant les bas salaires, mais pour le reste de nos revendications c'est toujours non...
Accord cadre de méthode	PAS SIGNÉ	La Direction veut un accord "de méthode" pour négocier la qualité de vie au travail, le temps de travail, le télétravail, la gestion de l'emploi, des parcours professionnels et la rémunération au sens large...
Avenant à l'accord QVT/ télétravail	SIGNÉ	Si des avancées minimales peuvent arriver (télétravail...), le reste est inquiétant notamment le volet rémunération qui dépend de la modernisation sociale voulue par la Direction et qui est synonyme d'individualisation, de flexibilité...



Accord convention de travail	SIGNÉ	Après un rejet unitaire du projet de la Direction qui voulait étendre et déléguer les mesures disciplinaires à chaque Centre, cet accord n'aura été qu'un toilettage permettant de prolonger la validité de notre convention de travail
NAO	PAS SIGNÉ	Le CEA n'a obtenu que 4M€ de la loi de programmation pour la recherche (votre cahier revendicatif salarial demandait 200M€ et une masse salariale d'1,5 Milliard d'euros cotisations comprises). La Direction est arrivée avec pour unique projet, celui de revaloriser les salaires des nouveaux embauché-es. Malgré les propositions de La CGT , Cette négociation s'est transformée en DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur)
Accord complémentaire santé	PAS SIGNÉ	Ce sera donc ZÉRO augmentation collective, ZÉRO réponse au cahier revendicatif fort de ses 6700 pétitions signées...
Avenant à l'accord CDD	PAS SIGNÉ	La CGT a réussi à conserver les retraité-es du CEA comme bénéficiaires de notre mutuelle contre l'avis de la Direction, et de certains syndicats. Les améliorations sont minimes pour les actifs et les retraités vont voir leur cotisation exploser, avec la suppression de la participation employeur à court terme, le soutien du CEA s'arrête au coin de la rue...
Avenant à l'accord contrat de génération	SIGNÉ	Prolongation de l'accord sur l'emploi des CDD, sans aucune avancée, ni réponse favorable de la Direction à nos demandes d'améliorations.
		Concernant l'emploi des jeunes, La CGT revendique : l'augmentation de l'abondement pour le rachat de trimestres, l'élargissement du dispositif de départ anticipé, l'incitation au départ à 60 ans... Nous avons souhaité prolonger l'accord existant pour que vous bénéficiiez des possibilités actuelles en attendant le futur accord.

2022

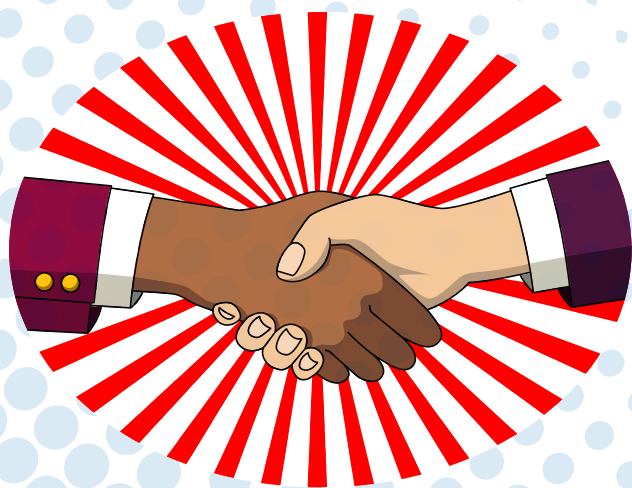
PV de désaccord NAO 2021	PAS SIGNÉ	Rédigé sur la seule revalorisation des futur-es embauché-es et le maintien des augmentations individuelles... Depuis plus de trois ans, La CGT est moteur dans toutes les actions intersyndicales.
Avenant à L'accord Instances Représentatives du Personnel	SIGNÉ	La CGT , mobilisée pour les augmentations de salaires ne s'est pas attardée sur cette négociation. Cet accord nous donne des moyens pour vous représenter. Toutefois, nous ne manquons jamais de signaler les difficultés de communication à la DAM et plus largement de dénoncer le simulacre de dialogue social.
Avenant à l'accord Qualité de Vie au Travail - télétravail	SIGNÉ	La CGT a défendu l'augmentation du télétravail à 100 jours par an. L'indemnisation n'est pas à la hauteur mais elle existe. Il nous reste beaucoup d'améliorations à obtenir : frais, matériel, droit à la déconnexion...
Accord intéressement 2022	SIGNÉ	Comme en 2021, ce sera une prime unique. La CGT a bataillé pour que l'intéressement soit quasi-complètement reversé. La CGT se bat pour que ces 14 M€ soient consacrés aux augmentations de salaires.
Avenant accord révision complémentaire santé	PAS SIGNÉ	Nous ne pouvons cautionner l'éviction programmée de nos retraité-es du CEA. La CGT porte la solidarité intergénérationnelle plus que jamais nécessaire en cette période que nous traversons.
Accord salaire	SIGNÉ	Les salarié-es se sont massivement mobilisé-es aux côtés de La CGT , pour la revalorisation de leurs salaires. Compte-tenu de l'inflation galopante, ces avancées sont très insuffisantes. La CGT a suivi l'avis des salarié-es : on prend (on signe) et on continue la lutte
Accord PERCO -- PERECO	SIGNÉ	Des salarié-es y sont attaché-es, alors nous revendiquons la hausse des plafonds. Mais la CGT porte avant tout une retraite par répartition digne pour toutes et tous, sans recours à de la capitalisation qui souvent finit par nous échapper.
PV de désaccord NAO 2022	PAS SIGNÉ	Ce PV acte les mesures compensatrices liées à l'inflation et ignore vos revendications sur la revalorisation de vos salaires, portées par La CGT à tous niveaux de l'entreprise, dans les ministères, auprès des élu-es et dans la presse.



Avenant au protocole d'accord activités sociales	PAS SIGNÉ	Changement de mode de financement de la mutuelle, l'ACAS ne fait plus l'intermédiaire entre Humanis et la Direction.
Avenant à l'accord relatif à la mutuelle	PAS SIGNÉ	Cet accord fixe les cotisations salarié-es et employeur de notre complémentaire santé. Il entérine la hausse des cotisations pour les retraité-es et la baisse de la participation de l'employeur
Avenant à la convention de travail	SIGNÉ	Prolongation pour 3 ans de notre convention de travail. Quelques ajustements pour rentrer dans l'évolution du cadre légal, intégrer les évolutions de financement de notre mutuelle et quelques avancées pour les salarié-es.
Accord GEPP (gestion des emplois et parcours professionnels) volet n°1	PAS SIGNÉ	Ce volet regroupe les anciens accords séniors et CDD. La CGT a demandé : des indemnités de fin de contrat quel que soit le CDD, un % de précaires à l'échelle des directions a minima, une politique plus ambitieuse de recrutement des jeunes, une réelle volonté de stopper le remplacement des A2 par des A1 et un abondement au rachat de trimestres de cotisations revalorisé. La CGT n'a obtenu qu'une évolution positive de départ progressif en retraite
Cahier revendicatif FLS	PAS FINI	La CGT est à l'initiative des Assises de la FLS qui ont permis la rédaction des cahiers revendicatifs locaux et nationaux. La CGT met son énergie pour revaloriser les compensations financières des pénibilités, améliorer vos conditions de travail et de rémunération et obtenir des droits nouveaux.

2023

Protocole d'accord préélectoral	PAS SIGNÉ	Il fixe les modalités des élections professionnelles (dates et moyens). Depuis la mise en place du vote électronique, il n'y a jamais eu une élection sans difficulté, notamment à la DAM
---------------------------------	------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Plus de 30 accords ont été négociés au niveau national. Face à une Direction souvent fermée, La CGT a toujours bataillé pour défendre vos intérêts.

Contrairement à ce que vous pouvez entendre, La CGT a signé plus de la moitié des accords !

La **CGT** accompagne et défend les intérêts de tous les salarié-es, femmes et hommes, ingénieur-es, chercheuses et chercheurs, managers, cadres, technicien-nes, personnel administratif... dans l'entreprise et en dehors.

Chaque voix pour la **CGT** compte donc au CEA, mais aussi au niveau des branches professionnelles et des territoires pour plus de justice sociale, plus de paix et pour éradiquer toutes formes de violence et de discrimination.



2

SALAIRES



L'année 2022 s'est achevée sur un conflit social portant sur nos rémunérations au CEA.

Certes, quelques avancées ont été obtenues, mais le dossier reste ouvert en ce début d'année 2023, sur lequel se rajoute un conflit plus global, celui du projet de réforme de nos retraites.

Au cours de cette **année 2023**, le CEA va lancer son vaste projet de stratégie de modernisation sociale :

- ✓ Convention de travail,
- ✓ Grilles de rémunérations,
- ✓ Politique d'avancement individuelle,
- ✓ Pénibilité (primes de sujétion, CAA)
- ✓ etc...

Tous ces sujets seront mis sur la table et rediscutés, ce qui se traduira par des réunions de **négociations avec la Direction** où les organisations syndicales représentatives devront défendre au mieux les intérêts de l'ensemble des salarié-es. Car l'objectif de la Direction est bien de répondre aux **exigences gouvernementales de baisse des dépenses**, y compris dans les domaines stratégiques.

L'année s'annonce donc chargée, d'autant plus que vous serez appelé-es en juin à voter pour les élections professionnelles. C'est au cours de ces élections que vous allez donner du poids aux organisations syndicales qui devront **négoier et vous défendre**. Au-delà des mandats qui seront attribués aux candidat-es pour le CSE et le Comité National (CN), et de vos choix portant sur la politique des activités sociales que vous voulez voir aboutir en ALAS et en ACAS, vous allez **déterminer le poids et la représentativité des organisations syndicales** qui présenteront leurs listes à vos suffrages, et c'est peut-être là le plus important.

Il vous revient individuellement de choisir l'outil le mieux adapté dans le contexte actuel.

La CGT vous propose d'être cet outil.

FLS

Par ailleurs, La **CGT** n'a pas oublié le cas spécifique des **salarié-es de la FLS**. Nous avons porté leurs revendications, et c'est grâce à la **CGT** que des réunions de négociations spécifiques FLS ont enfin démarré et que quelques avancées ont été obtenues.

Les organisations syndicales signataires des accords FLS de 2011 ont été incapables de traiter ces problématiques en plus de 10 ans, pour la CGT, quand elle a pu s'en saisir, il ne lui aura fallu... que quelques mois !

Sauvegarde du pouvoir d'achat

Pour revenir sur le mouvement sur nos salaires et les petites avancées obtenues, la mobilisation des salarié-es et le travail de l'intersyndicale ont permis que le gouvernement ne nous oublie pas dans son plan de **sauvegarde du pouvoir d'achat** (contrairement au dégel du point des fonctionnaires dont nous n'avions pas bénéficié). Votre mobilisation a permis également d'**augmenter les remboursements des frais de missions** (IK et séjour), mais c'est **uniquement au crédit de la CGT que les primes de transport pour les salarié-es posté-es et en horaires décalés ont été revalorisées**.

Lors de la NAO du 1^{er} décembre, c'est un représentant de la **CGT** qui interpelle la DRHRS sur le mécontentement et l'incompréhension des salarié-es posté-es de voir les IK revalorisées et pas la prime de transport. De nouveau, lors de la venue de l'Administrateur Général à Marcoule le 5 décembre, c'est la **CGT**, seule, qui l'interpelle à ce sujet. Et pour finir, les élu-es **CGT** lors du CN interpellent une nouvelle fois la Direction générale du CEA qui finit par nous entendre et revoit sa position en acceptant de revaloriser les primes de transport.





Attractivité du CEA

Certes, on est loin du compte concernant nos revendications et le mécontentement généré par la DUE de 2021 visant à **revaloriser les salaires à l'embauche**. Mesures que l'Administrateur Général assume complètement et ne désavoue pas. Cependant, cette mesure visant à rétablir l'**attractivité** de notre organisme ne semble pas répondre aux attentes des nouveaux embauchés.

À la fin de l'année 2022, on compte 200 démissions au CEA, deux fois plus qu'en 2021 :

- ✓ 1/3 pour raisons salariales
- ✓ 1/3 par manque de perspectives
- ✓ 1/3 pour convenances personnelles.
- ✓ La moitié de ces démissionnaires ont moins de 5 ans d'ancienneté.

C'est tout simplement du jamais vu dans notre organisme !!! Pour nous, c'est un signal fort du manque d'attractivité du CEA, à la fois au niveau salaire, mais sans doute de manière plus profonde, au niveau des **conditions de travail**, comme d'ailleurs l'a très bien quantifié l'expertise du cabinet Technologia demandée par le CN.

Retraites

Nous terminerons sur un sujet plus général, qui est celui du **projet de réforme de la retraite et de son impact au CEA**. Cette réforme aura un impact colossal sur le fonctionnement de l'organisme :

- ✓ À court terme, des questions se posent pour les salarié-es qui doivent partir en **CAA** : rappel au poste de travail, étalement de la CAA sur la durée avec baisse de rémunération ?
- ✓ À court et moyen terme : les salarié-es qui ont tous leurs trimestres et peuvent partir actuellement à 62 ans devront travailler deux années de plus et auront donc des années de cotisations supplémentaires sans aucun avantage. Comment traiter le blocage dans les plafonds de la grille ? Quelles seront les conséquences de l'effet NORIA*, les impacts sur la capacité à recruter, sur le déroulement des carrières ? Le CEA ne peut faire face à cette réforme sans l'octroi de **moyens supplémentaires**, ne serait-ce que par l'augmentation mécanique de la masse salariale si la réforme passe en l'état.

*L'effet de noria désigne en matière de gestion des ressources humaines, la mesure de l'économie obtenue par une entreprise lors du remplacement de salarié-es âgé-es par des salarié-es plus jeunes, à effectif constant.





Pourquoi choisir la **CGT** pour défendre vos salaires ?

Parce que tout au long de l'année qui s'est écoulée, la **CGT**, sur tous les centres, a été le **moteur de l'intersyndicale**, que ce soit :

- ✓ pour l'organisation des **mobilisations** (tracts, huissier), la communication, le déplacement à Paris devant Bercy, etc.
- ✓ par les **pétitions**,
- ✓ par le nombre de **grévistes**, les nombreux **rassemblements** locaux, et celui de Bercy,
- ✓ par nos **courriers** aux élu-es locaux et nationaux,
- ✓ par nos **rencontres** de député-es, de sénatrices et sénateurs et de ministres.

Toutes ces actions ont pesé pour obtenir une enveloppe pour **augmenter les salaires au CEA**.

La **CGT**, après vous avoir consultés, a porté votre voix : on prend et **on continue !**

Malgré le chantage à la signature de la Direction nationale, nous avons donc signé cet accord concernant la **prime pérenne et son rattrapage** qui sont toujours bons à prendre.

Mais nous sommes loin d'avoir obtenu ce que les salarié-es du CEA réclament dans le cahier revendicatif intersyndical de décembre 2021.

Le cahier est disponible ici :

<https://saclay.cgtcea.org/nao-2021-cahier-revendicatif>



La **CGT** porte votre voix en demandant :

- ➔ la compensation intégrale de l'inflation
- ➔ la compensation des 13 années de gel de la valeur du point de salaire
- ➔ la compensation de la faiblesse des augmentations individuelles des annexes 2
- ➔ la revalorisation des primes de pénibilité des annexes 2, payées en points
- ➔ la reconnaissance financière de la pénibilité des emplois des annexes 1
- ➔ l'indexation des salaires

Faisons ensemble le vœu que l'année 2023 soit celle d'avancées sociales et que le CEA porte un projet ambitieux de modernisation et redevienne l'organisme attractif pour les jeunes et motivant pour les salarié-es qui le composent.

Et pour que ce souhait devienne une réalité, pas de magie, mais une volonté des salarié-es réunies en collectifs forts avec un outil sans faille et efficace : la **CGT !**





RECHERCHE & INNOVATION

1 EN FRANCE AUJOURD'HUI

Nous disposons en France des compétences et des structures pour effectuer une recherche publique de qualité, qu'elle soit fondamentale ou appliquée, pour le bien commun. Encore faut-il que l'État consacre à la recherche les moyens financiers suffisants.

Le financement de la recherche en France

La dépense intérieure de recherche et développement expérimental (DIRD) correspond aux travaux de recherche et développement expérimental (R&D) exécutés sur le territoire national (métropole et Outre-mer). Elle s'établit à 53,2 milliards d'euros (M€) en 2020 dont 34 % sont mobilisés par le secteur des administrations françaises (DIRDA) et 66 % par le secteur des entreprises (DIRDE). Depuis plus de 10 ans, la DIRD stagne aux alentours de 2,2 % du PIB alors qu'elle continue d'augmenter dans la plupart des autres pays. Cette part est même inférieure à celle de la moyenne des pays de l'OCDE et reste loin de l'objectif fixé par la stratégie de Lisbonne en 2000 de 3 % du PIB (1 % pour la recherche publique, 2 % pour la recherche privée).

La recherche publique

Les ressources dont dispose la recherche publique s'élèvent à 18,1 M€ (0,78 % du PIB) en 2020¹. Pour remplir ses engagements à Lisbonne, la France devrait investir plus de 6 M€ supplémentaires pour la recherche publique.

Actuellement, la faiblesse de ces ressources, la précarité endémique, les modes de financement de plus en plus axés sur les Appels à projets (AAP) de court terme, la complexité introduite dans l'organisation brident l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR). Les universités et les grands organismes de recherche nationaux comme le CNRS, le CEA, l'ONERA, le CNES en font les frais alors qu'ils sont au cœur du savoir et du progrès de nos sociétés.

La recherche privée

La DIRD des entreprises (DIRDE) s'établit à 35,1 M€ en 2020. Les dépenses de recherche partenariale (hors aides publiques) n'ont progressé qu'à la marge ces 10 dernières années et sont encore aujourd'hui, avec un niveau inférieur à 1,5 % du PIB, loin des objectifs européens signés à Lisbonne.

D'autre part, les gouvernements qui se sont succédés s'échinent à combler le **décalage entre l'excellence scientifique de la recherche française et sa faible contribution au monde économique et sociétal** : Création du Crédit d'impôt recherche (CIR) en 1983 qui représente en 2022 à lui seul les trois cinquièmes de l'effort public avec un coût budgétaire de plus de 7 M€² ; Création de l'Agence nationale de la recherche (ANR) en 2005 centrée sur la recherche sur appels à projets ; et création du Programme d'investissements d'avenir en 2010 dont le 4^e volet (PIA 4) prévoit en 2021 d'investir 20 M€ sur cinq ans afin d'en accélérer la dynamique d'innovation.

La France est l'un des pays de l'OCDE où le financement public de la **R&D privée** est le plus élevé.



1. Note d'information du SIES du 15-12-2022 (MESR).

2. Crédit d'impôt recherche : Bercy met à jour sa doctrine - Actu-Juridique du 25-01-2022.





Pour quel bilan ?

Malgré ces initiatives dont l'efficacité est sujette à caution (cf. l'avis de la Commission nationale d'évaluation des politiques d'innovation (CNEPI), les études sur les risques de « funding effect »³, de marchandisation de la recherche, de suppression de la liberté académique⁴), **les moyens financiers alloués à la recherche restent insuffisants ; constat expliquant en partie la perte de terrain de la France sur la scène internationale en tant que puissance industrielle et économique.** Son influence pèse de moins en moins sur les enjeux géopolitiques mondiaux. En 2020, les classements internationaux positionnent la France au 10^e rang de l'Union européenne, au 12^e rang mondial en matière d'innovation et au 26^e rang mondial en matière de synergies entre recherche académique et entreprises.

La **CGT** avance quatre axes de propositions dans un document intitulé : « *Faire de la recherche un bien commun pour la société* » (Cf. ugictcgt.fr/recherche-2022) :

- ➔ **1. Développer les conditions pour une R&D publique ambitieuse ;**
- ➔ **2. Créer des conditions efficaces de transfert « Recherche publique - monde économique » ;**
- ➔ **3. Mettre en œuvre des mécanismes capables de booster l'investissement du secteur privé dans la R&D ;**
- ➔ **4. Garantir un accès plus important de la société à la connaissance, au maintien des savoirs et savoir-faire dans les organismes de recherche.**



3. Andreas Lundh et al., « Industry sponsorship and research outcome », The Cochrane Library, février 2017.

4. Poupelin Jean-François, « La recherche en voie de privatisation », Le Ravi, octobre 2020 ; Horel Stéphane, « Comment les lobbys industriels peuvent manipuler l'information scientifique », CLEMI, dossier de la SPME 2020.

Sources complémentaires : Cahier français n° 427 de Juin 2022 « Où va la recherche » ; Rapport du Sénat n° 722 - Loi de programmation de la recherche 2021-2030...



2 DIRECTION DES APPLICATIONS MILITAIRES

Dissuasion

Depuis l'arrêt définitif des essais nucléaires, le CEA apporte la garantie des performances des têtes nucléaires grâce au programme **Simulation**. Ainsi, le fonctionnement de ces armes est modélisé par la résolution numérique d'équations complexes. Pour atteindre la précision des simulations nécessaires pour satisfaire les spécifications de performances exigées sur les armes, le CEA co-développe avec Atos des **supercalculateurs** précurseurs au niveau mondial, capables de mettre en œuvre ces simulations complexes avec une puissance de calcul optimale.

En parallèle, les modèles de physique sont améliorés grâce à de grandes installations expérimentales, construites spécifiquement : l'installation de radiographie **Epure** et le **laser Mégajoule**. Epure permet de caractériser précisément l'état et le comportement hydrodynamique des matériaux, dans les conditions de la phase pré-nucléaire du fonctionnement des armes. Le laser Mégajoule est indispensable pour simuler les phénomènes physiques rencontrés dans la phase de fonctionnement nucléaire de l'arme.



Propulsion nucléaire

Le CEA pilote également la conception, le développement et la réalisation des **chaufferies nucléaires** des bâtiments de la Marine nationale, un programme qui constitue un enjeu essentiel pour maintenir les compétences françaises en propulsion nucléaire. Le 6 novembre 2020, plus de 20 ans après le lancement du projet, le Suffren, premier sous-marin nucléaire d'attaque de type Barracuda, a été réceptionné par la DGA en présence de la Ministre des armées. Le CEA/DAM a piloté la conception et la réalisation de la chaufferie nucléaire de propulsion du Suffren avec le soutien du service technique mixte des chaufferies nucléaires, le STXN, et de la Direction des énergies du CEA. Pour la maîtrise d'œuvre de la chaufferie, le CEA/DAM s'est appuyé sur deux industriels principaux : TechnicAtome et Naval Group.

Sécurité nationale

Dans la lutte contre la prolifération et le terrorisme nucléaire, le CEA apporte son expertise au service de l'État, fondée sur sa connaissance du nucléaire et des technologies de détection et d'identification. Il pilote un programme interministériel de R&D pour lutter contre la menace « nucléaire, radiologique, biologique, chimique et explosifs » (**NRBC-E**).

Il travaille également sur la **cybersécurité**, en lien avec les pouvoirs publics. Enfin, le CEA met son expertise au service de la Défense pour évaluer et maîtriser les effets et la vulnérabilité des armements conventionnels.





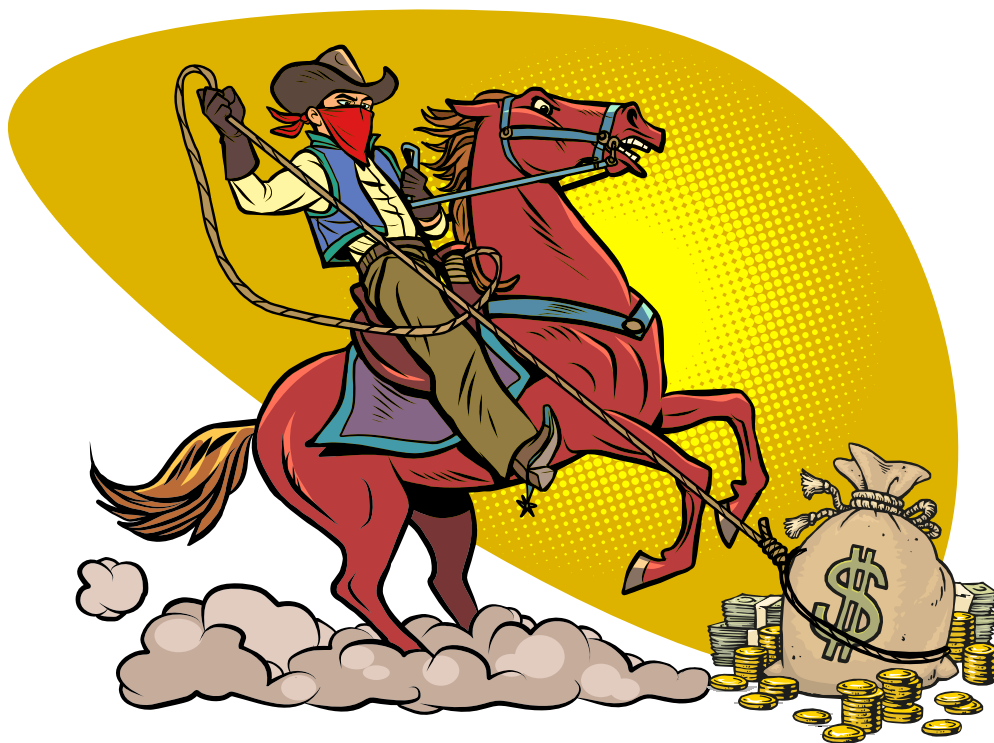
Extension de la mission du CEA

L'Administrateur général du CEA et le Délégué Général pour l'Armement ont signé, le 7 décembre 2020, un avenant à la convention CEA-DGA qui concrétise l'élargissement de la mission du CEA/DAM dans le domaine des armements conventionnels (par opposition à nucléaires) au profit de la DGA. La mission du CEA/DAM concernant l'**efficacité des charges conventionnelles** était initialement limitée aux armements antiaériens et anti-infrastructures ; elle s'étend désormais à l'efficacité des missiles et munitions des combats terrestres et navals dont s'occupaient jusqu'ici les sites DGA de Bourges et de Toulon.

LA POSITION DE LA CGT

Les salarié-es de la DAM font face aux mêmes difficultés que celles qui ont nourri les différentes mobilisations nationales et locales pour une augmentation générale des salaires depuis plus d'un an, en fait depuis la DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) tant décriée qui a augmenté les salaires des dernier-es embauché-es (de quelques points à 40 points) sans revaloriser les salaires du personnel en place. Mais en plus, la « prime DAM » de 5 % du salaire qui leur était versée au titre des contraintes de travail spécifiques aux centres DAM leur a été supprimée ! **C'est la double peine pour ces salarié-es qui quand ils/elles le peuvent demandent à regagner le CEA civil ou à démissionner. C'est alors une perte de compétences et de savoir-faire pour la DAM.**

La **CGT** a demandé le rétablissement de la « prime DAM » et continuera à plaider dans ce sens lors des prochaines négociations.



3 DIRECTION DES ÉNERGIES

Le nucléaire honteux

La création de la DES

La DES a été créée en février 2020 pour élargir la DEN à d'autres énergies que le nucléaire. Sa mission telle que présentée par son directeur est d'« accélérer la transition énergétique au service des industriels français et du gouvernement ».

On voit que le thème est porteur !

La création de la DES s'est accompagnée de réorganisations avec la création d'instituts dans chaque centre, ainsi que d'une Direction de Programmes pour l'Énergie (DPE) dont l'un des objectifs est de rapprocher les travaux de la DES et la partie NTE (nouvelles technologies pour l'énergie) de la DRT. Après deux ans et malgré les efforts apparents de la direction de la DES, le soufflé est retombé. Après avoir suscité pas mal d'inquiétudes à la fois à la DES et à la DRT, la création de la DPE ne semble pas avoir d'effet réel sur les recherches menées de part et d'autre ; et la réorientation revendiquée de la DES vers un modèle plus proche de celui de la DRT semble être pour l'instant du domaine de l'incantation. Après avoir consciencieusement caché le nucléaire sous des vocables comme « énergie bas carbone », la hiérarchie de la DES s'est rendu à l'évidence que le nucléaire est de nouveau à la mode et qu'il n'est pas besoin d'avoir le nucléaire honteux.

L'innovation promue mais sans moyens alloués

Les discours de la direction de la DES continuent d'être déconnectés de la réalité du travail avec des incantations à être toujours plus innovants, à changer la culture organisationnelle, etc.

Tout cela ne s'accompagne d'aucun message sur l'évolution des moyens humains ou financiers pour aborder de nouveaux sujets, ni encore moins bien sûr, sur les salaires qui pourraient motiver les salarié-es. Les sujets qui fâchent, comme la difficulté à aborder de nouveaux sujets, l'extrême lourdeur des procédures administratives, notamment dans le démantèlement, etc. semblent devoir se régler tout seuls avec de la bonne volonté partagée.

3 AXES STRATÉGIQUES

Énergie nucléaire

R & D nucléaire : maintien au meilleur niveau de sûreté et de performance des réacteurs à eau sous pression (REP)

- Amont et aval du cycle du combustible
- Réacteurs avancés : **le projet de réacteur à neutrons rapides refroidis au sodium ASTRID a été abandonné en 2019** mais reste NUWARD™, le projet porté par EDF de petit réacteur modulaire (SMR).

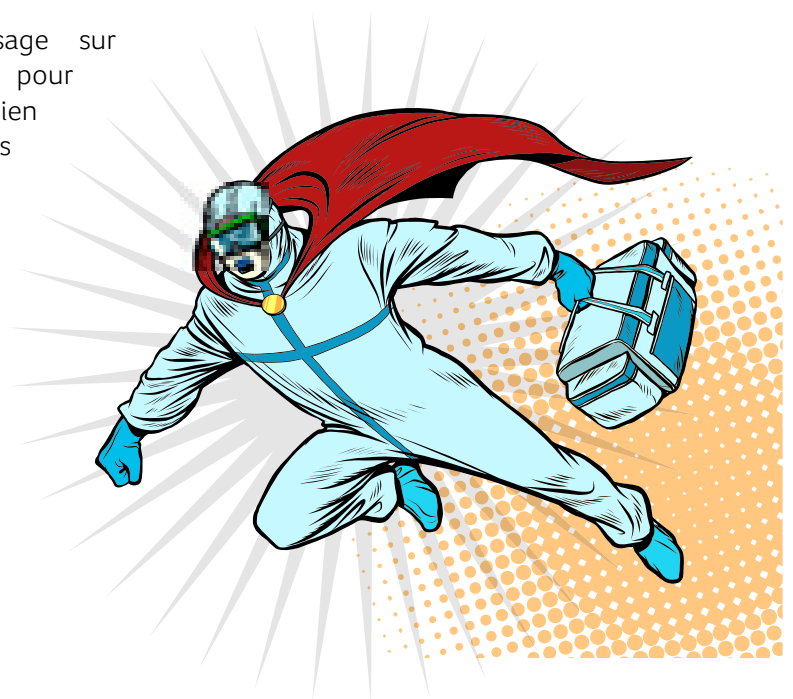
Assainissement et démantèlement

Stratégie d'assainissement-démantèlement des installations et de gestion des matières et déchets

- Chantiers de démantèlement
- Programmes transverses pour l'assainissement-démantèlement ...

Grands outils au service du nucléaire

Simulation numérique+ Réacteur Jules Horowitz (RJH) + Installations en soutien aux programmes ...



L'initiative « Innoflex », encore un travail en perruque

Les initiatives pour encourager l'innovation prêtent parfois à sourire. Ainsi de l'initiative « Innoflex » de l'institut des Sciences Appliquées et de la Simulation pour les énergies bas carbone (ISAS). L'idée est séduisante : l'ISAS autorise les salarié-es qui le demande à travailler 10 % de leur temps sur un sujet « innovant, en rupture ». Mais, comme souvent, le diable est dans les détails. Ainsi, il apparait que ces travaux innovants ne bénéficient d'aucun budget propre et donc toute dépense devra être supportée par le budget habituel de l'unité. Et de plus, aucun mécanisme de redistribution de la charge de travail des salarié-es participant-es à Innoflex n'est prévu. Il suffira d'être motivé ! Il ne s'agit donc, ni plus ni moins, que d'un travail en perruque très classique, mais avec des réunions en plus pour « créer un esprit de promo » et peut-être se faire bien voir (mais pas forcément de son chef direct...).

La DES reste donc pour l'essentiel cette bonne vieille DEN : nucléaire, bureaucratique et fortement hiérarchisée

Un changement de culture ne se décrète pas, même d'en haut. Le gouvernement veut relancer la filière nucléaire mais Yves Bréchet, ancien Haut-Commissaire, déclarait lors de son audition à l'Assemblée Nationale le 29-11-2022 : « l'abandon de la filière et l'arrêt d'ASTRID est plus qu'une erreur, c'est une faute grave ». Les chantiers d'assainissement-démantèlement sont enrayés par des contrats de sous-traitance sans cesse renouvelés. La Cour des comptes alertait en 2019 sur le risque important pour le CEA de perdre des compétences critiques en particulier sur la partie nucléaire. C'est aujourd'hui un constat.



LA CGT DEMANDE

- Que le gouvernement redonne de l'autonomie et du sens à la fonction de HAUT COMMISSAIRE ;
- D'affecter les moyens humains et financiers aux projets innovants, « en rupture », de la DES ;
- De réintégrer les compétences métiers notamment en assainissement-démantèlement.

LA DES EN CHIFFRES

- ✓ 4121 salarié-es
- ✓ 620 millions d'euros de budget dont 70 % de financements directs de l'État (dont un tiers du PIA) et 30 % de recettes externes pour l'essentiel industrielles. 43 % sont affectés au projet RJH au détriment de six autres segments du nucléaire.
 - **Recommandation de la Cour des comptes** : Affiner les travaux de valorisation commerciale du RJH en fournissant des études détaillées sur son marché et en proposant un positionnement compétitif du RJH, avec une tarification associée ;
- ✓ 500 publications scientifiques et 40 brevets déposés en 2019.

Source : Rapport de la Cour des comptes n° 52021-1950 du 7 juillet 2021.



4 DIRECTION DE LA RECHERCHE FONDAMENTALE

L'excellence de la recherche menacée par un financement insuffisant

La création de la DRF

Créée en janvier 2016, la Direction de la recherche fondamentale du CEA résulte de la fusion de la Direction des Sciences de la Matière (DSM) et de la Direction des Sciences du Vivant (DSV). La DRF œuvre pour la recherche dans les domaines des biotechnologies, des sciences de la matière et de l'univers, la santé, la physique et des nanosciences.

Transformation du financement de la recherche

Le financement de la recherche dans les laboratoires publics a été profondément transformé depuis le début des années 2000 avec la multiplication des mesures incitatives et des appels à projets (AAP). Ce mouvement s'est traduit par une augmentation de la part du financement de la recherche publique par AAP.

La nouvelle organisation de la recherche publique, qui accompagne le financement par AAP, bouleverse les conditions de travail de toutes les catégories du personnel de la recherche publique, notamment avec des conséquences sur l'emploi du temps et la nature des activités en lien avec la recherche.

Si la marchandisation de la recherche n'est pas au cœur de la loi de programmation de la recherche votée fin septembre 2020, cette dernière la favorise. Et l'érige même en modèle.

C'est pourquoi, les chercheurs disent passer leur temps à chercher de l'argent et ça ce n'est pas normal !



LA DRF EN CHIFFRES

- ✓ **3280 salarié-es**
- ✓ **564 millions d'euros de budget** pour $\frac{3}{4}$ de recettes de subvention budgétaire récurrente de l'État et pour $\frac{1}{4}$ de recettes externes, pour l'essentiel publiques, dans le cadre de partenariats avec les organismes de recherche ou des appels à projet nationaux ou européens.
- Recommandation de la Cour des comptes :** L'excellence de la recherche fondamentale, un des atouts reconnus du CEA, pourrait être progressivement fragilisée par les plans successifs d'économie décidés pour le financement des grands projets (RJH, TGIR et ITER) qui pèsent toujours plus sur ses crédits et effectifs ;
- ✓ **9 instituts de recherche**
 - 36 unités mixtes de recherche
 - 439 doctorants
 - 384 post-doctorants et autres COD en 2021 ;
- ✓ **5 domaines de recherche :**
 - Les lois fondamentales de l'Univers et le monde quantique
 - Les nouveaux matériaux et états de la matière
 - Les évolutions du climat et de l'environnement
 - Les mécanismes du vivant
 - L'organisation du cerveau et le code neuronal ;
- ✓ **3700 publications scientifiques** par an dont 70 % avec des partenaires internationaux et 55 % dans le cadre de collaborations européennes • 566 brevets actifs.

Source : Rapport de la Cour des comptes n° 52021-1950 du 7 juillet 2021.





Et la souveraineté numérique ?

Avec Google en moteur de recherche exclusif et MyPeopledoc un coffre-fort numérique fourni aux salarié(e)s par Ultimate Kronos, société sous capitaux américains, il n'y en a plus ! Avoir des idées et alimenter une recherche innovante, d'excellence même, c'est bien. Encore faut-il qu'elle puisse être protégée non seulement d'une concurrence qui s'est durcie ces dernières années sur le plan international mais aussi de la porosité numérique qui compromet la propriété intellectuelle.

C'est pourquoi la Cour des comptes recommande que le CEA fasse réaliser par l'ANSSI un audit de sa politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI).

C'est grave docteur ?

Le rapport du Sénat n°655 du 8 juin 2022 sur l'état de la recherche en France établit que « l'incapacité de la France à développer un vaccin contre le covid-19 a rappelé brutalement qu'elle ne faisait plus partie des États leaders dans l'innovation [...]. Est-ce que la France est condamnée à se cantonner au rôle de fournisseur d'innovations technologiques de qualité et bon marché, transformées par des entreprises étrangères en innovations industrielles qui lui reviendront sous forme d'importations dégradant encore davantage sa balance commerciale ? » Alors, oui c'est grave !

LA CGT DEMANDE

- ➔ Des financements pérennes pour la recherche fondamentale ;
- ➔ Que le personnel administratif de soutien à la recherche soit renforcé pour aider les chercheuses et chercheurs au montage des dossiers de demandes de financement et des APP toujours plus complexes ;
- ➔ Que la recommandation de la Cour des comptes en matière de sécurité des systèmes d'information soit appliquée afin de faire de la propriété industrielle et de la normalisation des sources de compétitivité ;
- ➔ Qu'une revue de direction (niveau institut) semestrielle et paritaire, en concertation avec les salarié-es sur les objectifs et sur les moyens humains, financiers et les jalons associés soit mise en place.



5 DIRECTION DE LA RECHERCHE TECHNOLOGIQUE

Le faux « bon élève » de la privatisation

L'ensemble de la recherche en France a subi de lourdes évolutions ces 15 dernières années :

- De plus en plus de financements par projet ;
- Embauches précaires pour ces projets ;
- Agence d'évaluation externe avec de nombreux auditeurs venant du privé ;
- Pilotage de la recherche de plus en plus privé, par l'intermédiaire du Crédit d'impôt Recherche avec 6,4 milliards en 2021, soit 25 % du budget total de la recherche en France.

On assiste ainsi à une privatisation, lente mais certaine.

Face à cette évolution de la recherche au CEA, la DRT semble vouloir appliquer les évolutions proposées jusqu'à la caricature :

- Priorité aux contrats industriels, même s'ils ne correspondent pas aux axes de recherche des unités ;
- Pilotage à vue : multiplication des petits projets qui n'ont pas de cohérence entre eux ;
- De plus en plus de projets de type « prestation », sans réel contenu de recherche ;
- Subvention très basse, 20 % selon les chiffres de la Direction.

Le système DRT s'écroule

Le succès de quelques partenariats industriels ou de quelques « spin off » du CEA ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt.

Afin d'atteindre le nouveau Graal de la recherche selon la DRT, « l'autofinancement », les unités doivent de plus en plus jongler avec les montages de projets. Les résultats sont particulièrement néfastes pour les salarié-es :

- un intérêt décroissant pour leur travail, au point que certains jeunes embauché-es partent du CEA en considérant que celui-ci leur a menti à l'embauche en disant qu'ils feraient de la recherche ;
- des projets avec beaucoup moins de ressources humaines en interne que le CEA avait vendu à l'extérieur et pour lequel il s'était engagé.

Il n'est pas rare d'entendre des chef-fes de projets qui auraient dû avoir le soutien de collègues ou de CDD à raison de 1, 2 ou 3 hommes/femmes, qui disent que finalement le CEA n'a affecté personne sur leur projet et qu'ils ont tout fait tout-e seul-e, comme ils ont pu, en quelques mois voire quelques semaines....

3 AXES DE RECHERCHE

Énergies non nucléaires décarbonnées

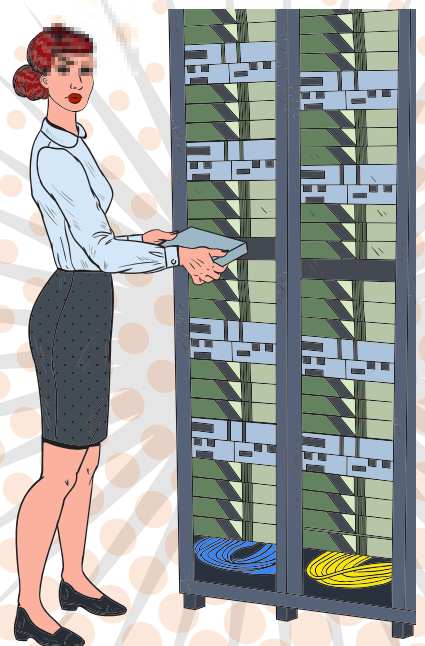
- Énergie solaire
- Hydrogène
- Piles à combustible
- Stockage de l'énergie
- Efficacité énergétique
- Matières et matériaux...

Technologies de l'information

- Manufacturing avancé - robotique
- Micro composants - systèmes et capteurs
- Micro et nanoélectronique
- Nanosciences - quantronique
- Objets communicants - Sécurité, défense et spatial
- Technologies logicielles ...

Technologies pour la santé

- Méthodes, métrologie, imagerie
- Plateformes Technologie pour la santé
- Micro et nanotechno pour la santé
- Innovation diagnostic et thérapeutique...



Cela a des conséquences très concrètes, sur la santé des salarié-es, sur les partenariats et même sur la légalité :

- Le CEA fait régulièrement signer des attestations à des salarié-es, comme quoi ils ont travaillé sur un projet, qu'ils ne connaissent même pas ;
- Le modèle de pilotage de la DRT s'avère être un échec et les salarié-es en font les frais ;
- La DRT est décrédibilisée auprès de ses partenaires qui ont constaté que le travail fourni n'était pas à la hauteur des engagements officiels.



LA CGT PROPOSE DE REVENIR AU BON SENS AVEC

- ➔ Une rehausse de la subvention pour la recherche technologique en partie en charge de service public ;
- ➔ Des orientations scientifiques décidées en concertation avec les salarié-es concerné-es ;
- ➔ Des emplois pérennes afin de stopper la précarisation des salarié-es nuisible pour leur santé comme au maintien des savoirs et savoir-faire dans les organismes de recherche.



LA DRT EN CHIFFRES

- ✓ **3033 salarié-es**
- ✓ **605 millions d'euros de budget** dont les $\frac{3}{4}$ sont des recettes externes réparties à parts comparables entre les partenariats industriels et les appels à projets nationaux ou européens.
Avis de la Cour des comptes : La diminution de la subvention pour charges de service public au profit de ressources fléchées renforce la rigidité des ressources du CEA ;
- ✓ **3 instituts thématiques :** le Leti, le List et le Liten et 1 institut de diffusion des technologies : CEA Tech en régions, coordonnant et pilotant 7 Plates-formes Régionales de Transfert Technologique » (PRTT).
Avis de la Cour des comptes : Une part importante du coût de fonctionnement des PRTT (5,3 M€) animées par des développeurs d'affaires dont la connaissance du CEA est partielle vient en déduction de celui alloué aux autres missions du CEA ;
- ✓ **600 dépôts de brevets prioritaires par an ;**
- ✓ **600 partenaires industriels.**

Source : Rapport de la Cour des comptes n° 52021-1950 du 7 juillet 2021.



4 COMITÉ NATIONAL





LE COMITÉ NATIONAL, QU'EST CE QUE C'EST ?

- une instance décisive en terme de recueil d'informations
- un lieu d'expression
- une continuité malgré les ordonnances Macron

Le Comité National possède cinq commissions permanentes :

- Commission Centrale Santé Sécurité et Conditions de Travail (CCSSCT),
- Commission Économique et de l'Emploi,
- Commission d'Information et d'Aide au Logement (CEEIAL),
- Commission centrale de la formation (CCF),
- Commission Centrale Égalité Professionnelle (CCEP)
- Commission des Marchés (CM).

Les grands sujets abordés au niveau du CN sont : stratégie de l'organisme, budget, emploi, santé sécurité et conditions de travail.

Concernant la stratégie et le budget de l'organisme, les informations données au CN sont très souvent couvertes par de la confidentialité que vos élu-es **CGT** regrettent et dénoncent systématiquement.

Les lois Macron ont largement diminué la capacité de cette Instance à peser sur les grandes orientations et les décisions prises par la Direction Générale.

Toutefois le CN peut mandater des expertises, émettre des avis motivés qui sont transmis au Conseil d'Administration qui devra répondre aux élu-es du Comité. Il existe également un droit d'alerte économique qui n'a jamais été utilisé à ce jour.

Enfin, les élu-es du CN peuvent s'exprimer librement devant la presse si nécessaire, ester en justice le cas échéant, et ont l'autorisation de circuler sur l'ensemble des sites du CEA (sous réserve bien entendu des zones spécifiques de la DAM).



QU'ONT FAIT VOS ÉLU-ES PENDANT LA DERNIÈRE MANDATURE ?

Indépendamment des sujets primordiaux traités au CN et listés ci-dessus, vos élu-es souhaitent mettre l'éclairage sur quelques sujets particuliers :

✓ Les risques psychosociaux et leur impact sur la vie des salarié-es

Alertée par des cas de suicides au CEA et une **dégradation de la vie au travail** rapportée par des salarié-es, La **CGT** a rassemblé l'ensemble des élu-es pour la mise en œuvre d'une **expertise sur les risques psychosociaux** et leur impact sur la qualité de vie au travail au CEA. Confiée au cabinet Technologia cette expertise a pu qualifier et quantifier ce réel mal-être et proposer des pistes d'amélioration à la Direction Générale.

Toutefois, la mise en place d'un **plan stratégique** pour remédier à ces risques est du ressort de la Direction et à ce jour... toujours rien, plus d'un an et demi après le déclenchement de l'expertise...

✓ La transformation du CEA

La recherche au CEA (missionnée principalement sur les activités nucléaires que ce soit de défense ou civil) a su intégrer des thématiques très larges :

- sciences du vivant
- recherche technologique
- recherche fondamentale
- ...

L'arrivée d'un nouvel Administrateur Général qui a souhaité faire du CEA « *un organisme de recherche comme les autres* » a déstabilisé fortement un grand nombre d'équipes, notamment dans l'ex-Direction de l'Énergie Nucléaire (DEN), qui a vu le nucléaire disparaître totalement de tous les intitulés. On mesure ce qu'il en est à l'heure actuelle, où le **nucléaire** est relancé par le gouvernement, et où le CEA est pris à contre-pied dans la stratégie mise en place depuis plus de 4 ans.

Pour la **CGT**, le CEA ne sera jamais un organisme comme les autres, et reste l'outil du gouvernement pour assurer le progrès de la nation sur les sujets cruciaux (défense, nucléaire, recherche fondamentale et technologique) qui assurent l'indépendance de la France dans un environnement international de plus en plus complexe et critique.

✓ Une continuité de l'instance pendant la difficile période COVID19

Dès le confinement, en mars 2020, les élu-es ont pu se réunir et le Comité National a tenu par visioconférence des séances exceptionnelles afin de prendre les décisions nécessaires à :

- l'information des salarié-es,
- la poursuite des activités nécessaires,
- et la protection de la santé des salarié-es.

✓ La défense des salarié-es

Bien entendu, lorsque les élu-es **CGT** sont alerté-es de situations particulières sur un site du CEA, et que nos élu-es en CSE en local souhaitent que les sujets soient « remontés » au niveau national, le Comité National est l'instance idéale pour le faire. La liste serait trop longue pour être donnée ici, mais il est important de retenir que lorsqu'un sujet est évoqué par vos élu-es au CN, il prend bien entendu une importance toute particulière et a au moins l'écoute attentive de la Direction Générale.

Enfin, les Élu-es **CGT** du CN ont travaillé et continueront de travailler pendant la prochaine mandature avec les représentant-es salarié-es au Conseil d'Administration du CEA, gage de **cohérence et de suivi des dossiers traités et des revendications**.



5 ACTIVITÉS SOCIALES





ACTIVITÉS SOCIALES

BILAN DU MANDAT

Vos Élu-es **CGT** activités sociales occupent les postes clés :

- Secrétaire de l'ACAS : Christophe HALLEY
- Trésorier de l'ACAS depuis janvier 2022 : Jean-Claude PROTAS
- Trésorier du CCAS : Stéphane GRIVAUD
- Rapporteuse de la Commission Suivi Fournisseurs vacances : Valérie ALOIN
- Rapporteur de la Commission Nouvelles Destinations : Stéphane GRIVAUD
- Rapporteur de la Commission Communication : Christophe HALLEY
- Représentant ACAS à la SC le Grand Calme : Stéphane GRIVAUD
- Représentant ACAS à La Balagne (Calvi) : David MOLARD
- Représentant ACAS à la Manne (Bormes les Mimosas) : Valérie ALOIN
- Représentant ACAS au Chablais (Morzine) : David MOLARD
- Représentant ACAS à la Forêt des Tines (Chamonix) : Jean-Claude PROTAS
- Représentant ACAS au Village Océanique (Ile de Ré) : Jean-Claude PROTAS

Mais sans majorité, la **CGT** n'a qu'une influence limitée sur les décisions et orientations de l'ACAS.

Bilan d'une gestion sans intersyndicale :

Keravel Vacances (Morbihan) est toujours en gestion directe des Élu-es via un Comité de Gestion. Le village est en bonne santé, et malgré des problèmes de management de personnel pendant une période, le calme semble être revenu. Un programme de rénovation du village est en prévision.

Château Laval (Alpes de Haute Provence) et Alpes d'Azur (Hautes Alpes) sont toujours confiés à la gestion de Vacances Bleues, partenaire de longue date de l'ACAS, qui donne satisfaction tant au niveau de la gestion que de l'accueil et de la prestation aux salarié-es et retraité-es du CEA. Le bail et la convention de gestion sont en cours de renouvellement.

Les villages sont globalement en bonne santé, bien que Alpes d'Azur ait souffert du Covid 19 et du manque de neige.

Damgan (Morbihan) : bradé 400 k€ par la majorité, soit 33 € du m² dans le Morbihan vue mer...

Proposition CGT non-retenue : Réhabilitation du village pour 2 M€, mise en place de chalets écoresponsables, doublement de la capacité d'accueil



Paese di Lava (Corse) : malgré les actions de la **CGT** + locales etc, : Bradé 4,6 M€ soit 38 € du m² en Corse vue mer... Vendu au prix du tourisme social au groupe de Jean-Luc ETTORI, acteur du privé. Pas d'ouverture en 2022. Pas de tarifs négociés pour l'avenir pour les salarié-es du CEA.

Proposition CGT non-retenue : mise en gestion puis vente de parts de la SC à Touristra.

Le juge a donné son accord à la CGT pour la réalisation d'une expertise judiciaire (financée par la CGT), notamment sur le prix de vente. Aveu de faiblesse de la part de la majorité qui a voté cette vente : ces organisations syndicales ont décidé de faire appel (aux frais de l'ACAS), craignant le résultat de l'expertise en pleine campagne électorale.



Dysfonctionnements et mauvaise gestion de la majorité :

- Défilé des Présidents et chaises musicales en Bureau ACAS : même méthode, même résultat : rien !
- Comptes ACAS 2020 non-consolidés
- Fin 2019 : -6M€ dans les caisses dus à une mauvaise gestion.
- Mise en place d'une politique d'austérité : des plafonds hyper restrictifs (toujours en vigueur en 2022), à l'aveugle, sans analyse ni recul



Les prestations, la structure et les équipes de l'ACAS souffrent de cette situation.

COVID : baisse des réservations, suspension des avant-séjours et de nombreuses prestations, BLG fermés au public ou sous contraintes sanitaires, annulation du voyage à New York

Fin 2022 : 13M€ dans les caisses (vérifier le chiffre) Sous l'impulsion de la **CGT** : Réactivation Destination de l'Année (destinations urbaines et Grands Espaces 2023)



Et pourtant, quand l'intelligence collective se met en marche, on y arrive !

En 2022 et 2023, une participation exceptionnelle Vacances a été mise en place pour compenser les plafonds hyper restrictifs mis en place fin 2019. Mais ce n'est pas suffisant.

La simplification de la réglementation était une nécessité pour les Élu-es, pour les Salarié-es et Retraité-es du CEA, pour les équipes de l'ACAS, pour la structure, et les objectifs étaient au profit de toutes et tous :

SIMPLIFICATION

cohérence

vocation sociale

charge des équipes ACAS

INTERSYNDICALE

Mise en conformité URSSAF

Équité

satisfaction salarié-es CEA



Sous l'impulsion de La **CGT**, les Organisations Syndicales présentes à l'ACAS ont enfin travaillé à la refonte de la réglementation. En lien avec les équipes de l'ACAS qui ont apporté leur expertise technique, un prestataire spécialisé en intelligence collective et un cabinet d'avocats pour exclure toute discrimination ou risque fiscal.



La **CGT** a été force de proposition et a été présente aux 16 réunions depuis le mois de mars 2022.

Objectif : ne pas refaire l'histoire, l'écrire !

1998 : Mise en place de la réglementation Vacances toujours en vigueur

27 juin 2006 : Création de la Prestation Vols Secs

2 octobre 2008 : la MEF (moyenne économique familiale) devient le CS (coefficient social)

27 mars 2014 : Centralisation de l'Aide aux Études Supérieures (Rapporteuse de la Commission Réglementation **CGT** : Valérie ALOIN)

18 décembre 2014 : Mise en place de la Destination de l'Année (Rapporteur de la Commission Nouvelles Destinations **CGT** : Pascal JAMMET)

2016 : Refonte de la grille de participation

21 novembre 2019 : Mise en place des plafonds restrictifs face à la dérive budgétaire (après 10 ans de mauvaise gestion de la majorité en place)

➔ **AGO ACAS 8 novembre 2018** : 1^{er} vote de simplification de la Réglementation

➔ **AGO ACAS 8 décembre 2021** : Sous l'impulsion de la **CGT**, vote des Assises de la Réglementation, une nouvelle méthode de travail pour les Élu-es afin d'aboutir à une réglementation simplifiée et plus sociale.

➔ **De mars 2022 à février 2023** : travaux des Assises

Entre 1998 et 2023

✓ **une Réglementation complétée, modifiée, renommée**

✓ **des plafonds créés, convertis, supprimés, re-crés**

✓ **les méthodes de calcul réévaluées**

✓ **les cas particuliers intégrés**

rendant les Notes incompréhensibles pour tous et inapplicables pour les équipes de l'ACAS.

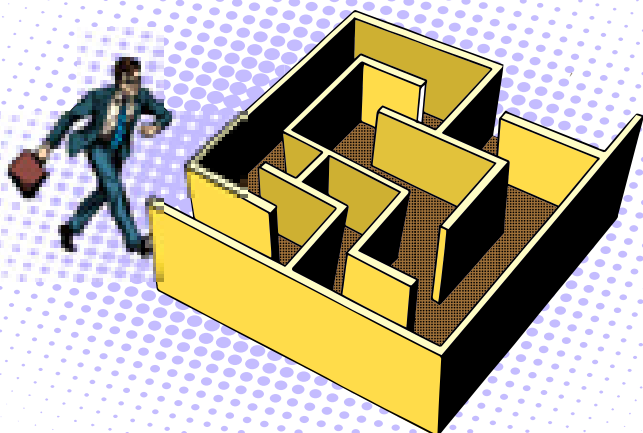
Mais la Réglementation ACAS n'avait pas été repensée.

Lorsque l'intelligence collective se met en route, l'objectif est atteint.

Il est regrettable que les oppositions purement politiques aient ressurgi lors des votes en CCAS.



Cette nouvelle réglementation Vacances redonne du sens à l'ACAS, des perspectives d'avenir à ses salarié-es, et de nouvelles prestations optimisées pour les salarié-es du CEA que nous représentons.



Une réglementation restructurée, plus lisible et plus simple

- ✓ La Note R1 définit QUI peut accéder aux prestations
- ✓ Les Notices définissent QUOI et COMBIEN :
 - quelles activités ouvrent droit à participation
 - à quelle participation de l'ACAS les Salarié-es et Retraité-es du CEA peuvent prétendre
- ✓ Les Fiches définissent COMMENT obtenir la participation de l'ACAS :
 - conditions, modalités, justificatifs
- ✓ Deux niveaux de lecture pour un meilleur accès :
 - Les notices et fiches, très complètes, plus techniques : pour les équipes ACAS (SG+BLG)
 - Des modes d'emploi pour les Salarié-es et Retraité-es du CEA (les textes complets resteront disponibles sur OAASIS)



**Au-delà de la Réglementation
Vacances, c'est l'ensemble de la
Réglementation ACAS
qui est repensée**

QUI ?

Bénéficiaires Note R1 + Calcul CS

QUOI ? COMBIEN ?



Notice 1

Aides ACAS Vacances



Notice 2

Chèques Vacances



Notice 3

Aides ACAS Jeunes



Notice 4

Prestations Handicap
(hors vacances)



COMMENT ?



Fiche 1

Séjours Vacances



Fiche 2

Transport Sec



Fiche 3

Camping-car



Fiche 4

Vacances
Spécifiques
Enfants



Fiche 5

Destination
de l'année



Fiche 6

Offres
Ponctuelles



Fiche 7

Études
Post bac



Fiche 8

Prestations
«en ligne»



Fiche 9

Matériel
informatique et
périphérique



Fiche 10

Logiciels
spécifiques



Fiche 11

Rente survie



Dans le plafond Vacances

Hors plafond Vacances



La **CGT** a réaffirmé les bases de sa politique sociale, solidaire, éco-responsable :

- Principe de la participation avant séjour
- Principe de la participation après séjour
- Principe des organismes éligibles
- Participation actifs-ves/retraité-es
- Large périmètre de l'offre vacances
- Coefficient Social

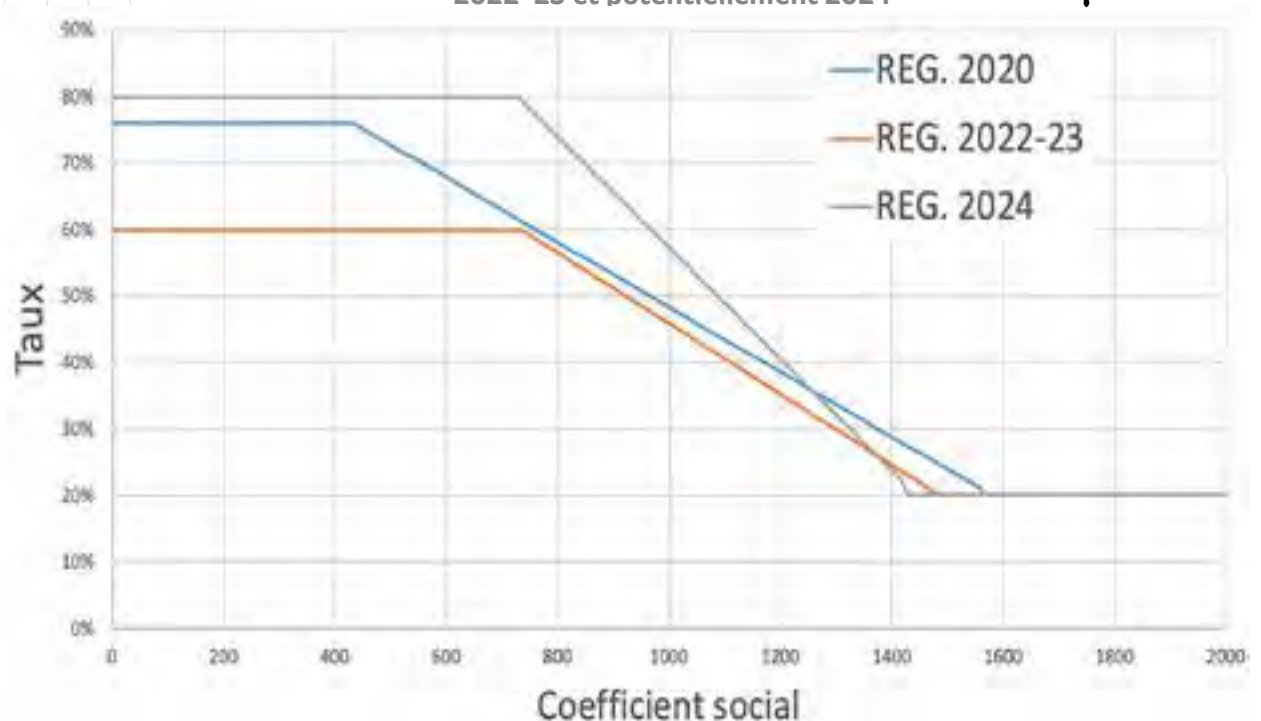
Une nouvelle grille de participation, plus juste

Un taux de prestation de 80% pour les foyers CEA aux revenus les plus modestes (10% des CS)

Un taux de prestation de 20% pour ceux dont les revenus sont les plus élevés (30% des CS)



Grille de taux de participation pour les années 2020, 2022-23 et potentiellement 2024

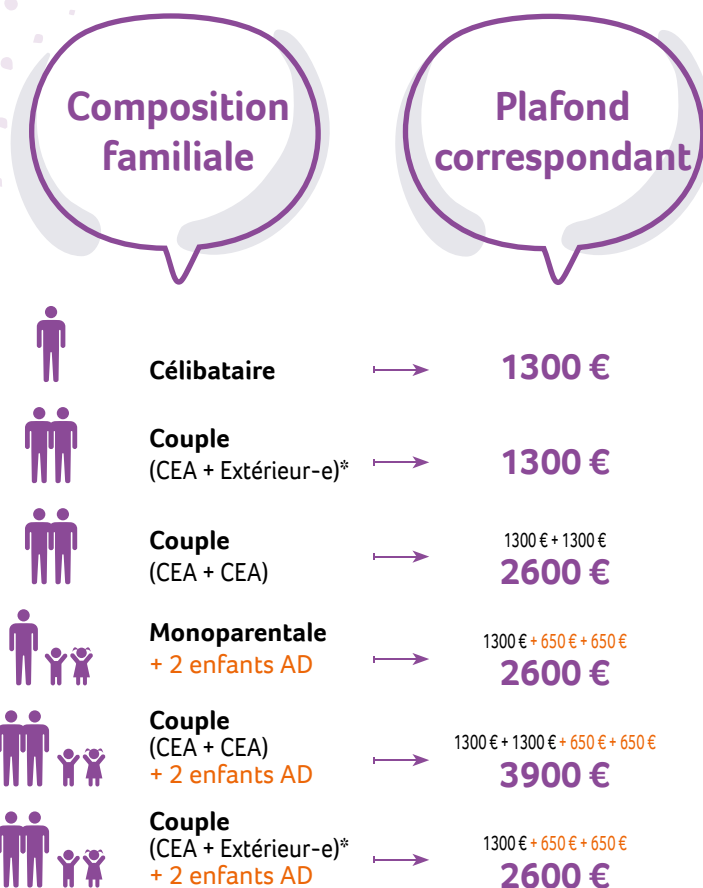


Un plafond unique de dépenses annuelles Vacances

Pour un budget ACAS maîtrisé et une meilleure lisibilité
 Abondement : 1300€ par ouvrant droit (quelle que soit sa situation conjugale), 650€ par ayant droit enfant
 Calculé pour l'année (sans recalcul en cas de modification de la situation familiale)
 Le Coefficient Social s'applique sur ce plafond de dépenses

Attention : il s'agit d'un plafond de calcul de participation, et non d'un plafond de participation. Le Coefficient Social s'applique ensuite.
 Concrètement :

- Vous engagez les dépenses que vous voulez/pouvez dans vos vacances et celles de vos enfants
- L'ACAS a déterminé le plafond annuel de dépenses sur laquelle elle participe
- La participation de chacune de vos prestations Vacances ACAS est calculée d'après votre Coefficient Social dans le cadre de ce plafond
- Vos dossiers Vacances ACAS quels qu'il soient (séjours, colos, vols secs...) se cumulent sur une année, jusqu'à ce que vous ayez atteint le plafond de dépenses Vacances.
- Lorsque vous l'avez dépassé, l'ACAS ne participe plus sur vos vacances



* Juridiquement, l'apport du « célibataire » ne peut pas être différent de celui du « couple » lorsque le conjoint n'est pas salarié de l'organisation.

Fonctionnement du Plafond :



Famille bénéficiant d'un plafond de 2600€ et d'un taux de participation (CS) de 40%

Exemple 1

Prestation consommée	Coût facturé par l'organisme
Camping du 1 ^{er} au 15 juillet	1000 €
Transports secs en novembre	1300 €
Total des dépenses annuelles	2300 € (< 2600 €)

➔ TOTAL PARTICIPATION ACAS :
 $2300 \times 40\% = 920 \text{ €}$

La participation ACAS s'applique pleinement sur chaque prestation. Il reste encore 300€ dans le plafond de la famille

Exemple 2

Prestation consommée	Coût facturé par l'organisme
Camping du 1 ^{er} au 15 juillet	1000 €
Transports secs en novembre	1300 €
Colonie de vacances	800 €
Total des dépenses annuelles	3100 € (> 2600 €)

➔ TOTAL PARTICIPATION ACAS :
 $2600 \times 40\% = 1040 \text{ €}$

La participation ACAS s'applique pleinement sur les deux premières prestations mais partiellement sur la 3^e puisque la dépense dépasse le plafond. Sur cette dernière dépense la participation ne peut s'appliquer que sur 300 des 800 € dépensés.



Simplification

- **Suppression des 5 types de plafonds** (nb jours, montant jour, nb séjours, montant de participation famille, montant de participation enfant)
- **Participation sur l'intégralité de la facture** : suppression des restrictions et exceptions
- **Diminution de la durée minimum d'un séjour ouvrant droit à participation ACAS** : 4 jours (3 nuits)
- **Suppression des Bourses Vacances en Famille** : puisque les Chèques Vacances sont accessibles
- **Intégration des Vacances Handicap dans la réglementation vacances** : Plafond x3 pour l'intégralité de la famille, pas de restriction sur les organismes, suppression de la participation «accompagnant extérieur» (illégal)
- **Toutes les prestations sont cumulables** (dans la limite du plafond unique, hors Chèques Vacances)
- **Suppression de restrictions Transports Secs** (tous pays de départ/d'arrivée, aller et/ou retour, participation sur les vols avec stop)

Mise en conformité

- **Conventions avec les Organismes Vacances** pour maintenir l'ACAS dans sa position de Mandataire Transparent (et évacuer le risque fiscal et juridique)
- **Aide aux Études** : pour mettre en conformité l'aide ACAS avec l'URSSAF, et pour évacuer tout risque de discrimination, l'ACAS participera aux Études POST-BAC, c'est-à-dire pour les études des enfants de plus de 16 ans, ayant le niveau Terminale (Bac obtenu ou non).



ZOOM SUR L'OFFRE VACANCES DÉFENDUE PAR LA CGT

Le Mag ACAS 2024 sera exhaustif et regroupera la totalité de l'Offre Vacances pour une meilleure lisibilité.

- **Vacances en Solo/Couple/Famille ou Vacances Enfants (colos)** : vous choisissez une destination au Mag ACAS : elles y sont toutes : l'offre avant séjour au complet, et l'offre après séjour (tous les organismes partenaires, et toutes les destinations qu'ils proposent)
- **Camping** : en avant séjour dans les destinations qui proposent le camping au Mag ACAS ou en après séjour pour une réservation auprès de toute structure professionnelle de camping (attention : les plateformes de type « Ventes Privées » ou les locations de particuliers n'ouvrent pas droit à participation)
- **Transports Secs** : vous choisissez dans le Mag ACAS un organisme partenaire éligible en avant séjour ou en après séjour.



Mais aussi :

- **Les Organismes partenaires** : les critères d'éligibilité ont été assouplis, mais les valeurs sociales et écoresponsables que défend la **CGT** restent en vigueur.
- **La Destination de l'Année** : chaque année, un thème ou une destination privilégiée, des séjours négociés par l'ACAS. Ils sont rassemblés dans un livret (en 2023 : les Grands Espaces). Lorsque nos offres rencontrent un grand succès, nous les renouvelons pour une voire deux années pour que chacun-e ait l'occasion d'en profiter.





Parcours Vacances : une victoire CGT :

Sur proposition de la **CGT**, l'ACAS adhère à partir de 2024 à Parcours Vacances, qui permettra à vos BLG de réserver vos séjours dans plus de 250 destinations en France et à l'étranger, à des tarifs préférentiels entre -20 et -35% du tarif public (avant participation de l'ACAS). La réponse sera instantanée (tarif, disponibilité, confirmation de réservation).





Parcours Vacances est un opérateur du tourisme français, social et solidaire, contribuant au maintien du développement économique local



Plus de 250 destinations en France

- 55%  Villages de vacances
- 36%  Campings
- 6%  Résidences de tourisme
- 3%  Résidences citadines

Dans toute la France

- 51%  À la mer
- 18%  À la campagne
- 28%  À la montagne
- 6%  En ville

Des établissements de qualité

- 1% ★ - Économique
- 17% ★★ - Milieu de gamme
- 66% ★★★ - Supérieur
- 16% ★★★★★ - Haut de gamme



Seuls vos BLG pourront faire votre réservation sur la plateforme Parcours Vacances (avant séjour) et vous permettre ainsi de bénéficier des réductions et du paiement en 6 fois.

Et si vous réservez directement auprès d'un organisme adhérent à Parcours Vacances ? Alors l'ACAS participera en après séjour. Mais vous risquez de ne pas bénéficier de tarifs aussi avantageux.

GreenGo : après séjour uniquement

Une plateforme de réservation de logements en France, auprès de particuliers ou de professionnels

Valeurs du tourisme durable et équitable

Participation ACAS en après séjour uniquement

Chèques Vacances dématérialisés

Inscription à cette prestation (entre janvier et mars) = renoncer à l'ensemble des autres prestations Vacances ACAS pour l'année

Montant de référence par salarié-e (quelle que soit la composition familiale) : 650€

Sur lequel s'applique son taux de participation

Le montant attribué dépend également du nombre d'inscrits à la prestation car le budget est de 1M€ maximum par an.



Pour la 1^{re} fois en 25 ans, sous l'impulsion de la CGT une réglementation intersyndicale, simplifiée, jugée plus sociale par une majorité, construite en collaboration avec les équipes de l'ACAS

**En 2023 : L'ACAS contribue à la reforestation en France
1 dossier avant séjour Vacances ACAS
= 1 arbre planté en France**



ET MAINTENANT ?



PROGRAMME **CGT**

ACTIVITÉS SOCIALES 2023/2027

Administration de l'ACAS

La **CGT** s'engage à mettre en place un fonctionnement intersyndical plus démocratique, ceci afin de :

- Mieux répartir les charges et les responsabilités entre les membres du Bureau
- Mieux respecter la démocratie en apportant la proportionnelle en Bureau et dans les Commissions
- Fluidifier les travaux et décisions politiques, en mettant en responsabilité des élus investi-es, formé-es, et assidu-es
- Protéger chacune et chacun en redéfinissant les rôles, attributions et délégations (élu-es, chef du SAG, responsables de secteurs, responsables de BLG) et ainsi garantir des conditions de travail apaisées.



Vacances

La Réglementation 2024 est un 1er pas vers d'autres améliorations et une modernisation de l'offre ACAS :

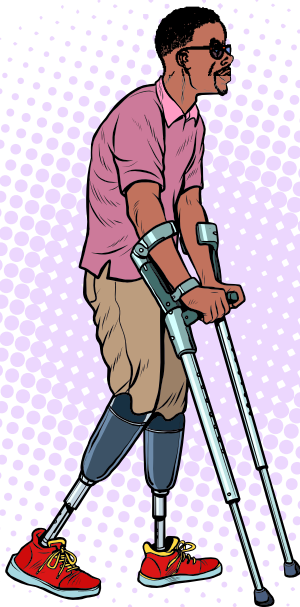
- Une offre toujours plus sociale, solidaire et éco-responsable
- Une gestion au plus juste : améliorer le plafond unique de dépenses annuelles Vacances jusqu'au parfait équilibre dotation/participations
- Conserver vos villages, propriétés des Salarié-es du CEA
- Envisager la mise en gestion de ces villages auprès de professionnels du Tourisme Social pour un accueil et des prestations professionnelles. Parcours Vacances est une offre évolutive, soutenue par la **CGT**.
- Développer la prestation Nouvelles Destinations : en conservant au catalogue d'année en année les plus fréquentées et en vous proposant toujours plus de destinations ponctuelles à thème.





Aide aux Études

- ➔ Développer l'apprentissage des langues (cours de langue, séjours linguistiques),
- ➔ Participation sur les études hors filière BAC (CAP, BEP, etc...)
- ➔ Simplifier la participation : l'URSSAF n'est pas un gros mot ! il est temps de simplifier la participation ACAS aux études de nos Jeunes : en supprimant les divers Chèques Cadeaux/Culture, et en versant la participation en numéraire. Oui il faudra cotiser à l'URSSAF et adapter les participations en fonction de ça, mais ce sera simple, lisible, et directement dans la poche des parents. Une véritable aide.
- ➔ Améliorer la grille de participation
- ➔ Envisager la prise en charge des stages de Brevets de Secourisme, etc...
- ➔ Mettre en place d'un plafond unique de dépenses annuelles Études, sur le modèle du Plafond Vacances.



Prestations spécifiques pour les personnes en situation de handicap

- ➔ Simplifier la réglementation Handicap (hors vacances) complexe et peu adaptée aux besoins
- ➔ Mettre en œuvre de l'Entraide Handicap proposée par la **CGT** en 2021 et toujours pas appliquée : les salarié-es en situation de handicap pourront solliciter les Assistantes Sociales pour toute aide matérielle. Les Assistantes Sociales porteront le dossier auprès de l'ACAS pour obtenir des financements.

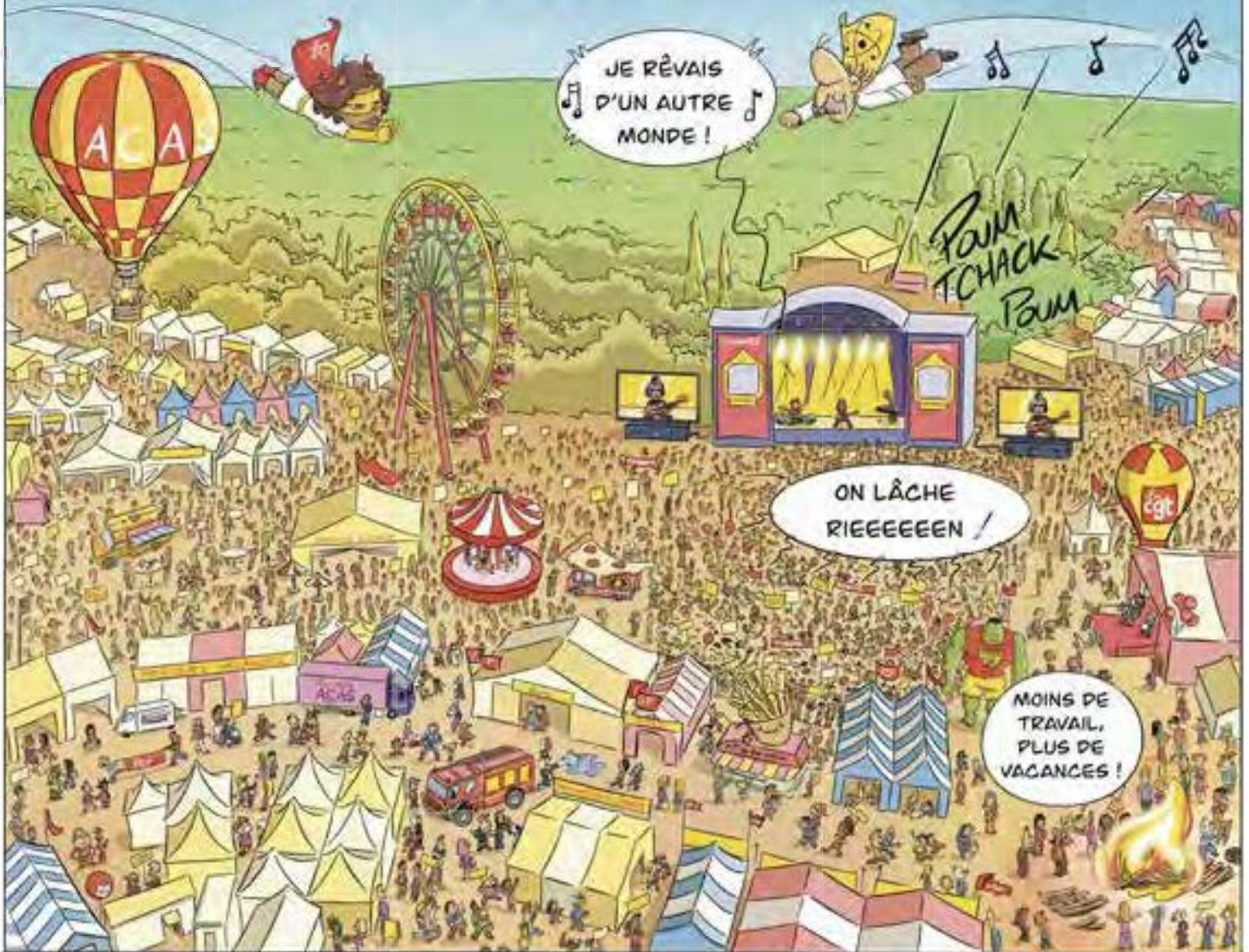
Vos votes nous donnent le pouvoir d'agir.

Donnez des super-pouvoirs à vos Activités Sociales, votez **CGT**





DONNE DES SUPERPOUVOIRS À VOS ACTIVITÉS SOCIALES











Vos votes nous donnent le pouvoir d'agir.  **Donnez des super-pouvoirs à vos Activités Sociales, votez CGT**



6

MUTUELLE





MUTUELLE DES SALARIÉ-ES ET RETRAITÉ-ES DU CEA

MALAKOFF HUMANIS NATIONALE ET LE CEA

La mutuelle Malakoff Humanis Nationale, la MHN, est la mutuelle des salarié-es et retraité-es du CEA. Le contrat a été renouvelé le 1^{er} janvier 2022 pour cinq ans (jusqu'au 31 décembre 2026).

Son chiffre d'affaires est de 188 M€, elle dispose de 91 M€ de fonds propres et son taux de solvabilité est de 240 %. Ce qui en fait une mutuelle en bonne santé.

La mutuelle du CEA est gérée au travers de la « section CEA » de la MHN.

Elle est organisée comme suit :

La section CEA

• **Un comité de surveillance** pilote le contrat coté CEA. Ce comité suit les dépenses sur l'année N-1 et décide des augmentations/améliorations des prestations de remboursement de notre mutuelle. Il décide également de la cotisation ainsi que des quotes-parts payées par le CEA, les salarié-es et les retraité-es. À ce comité, qui se réunit au moins deux fois par an, siègent les représentants des organisations syndicales représentatives du CEA et la DRHRS. Les décisions sont prises par « consensus », mais ne sont pas toujours traduites dans les faits par la DRHRS. **La CGT** compte deux représentants au sein de cette instance.

• **La Commission de Gestion Spéciale (CGS)** est l'instance qui fait le lien entre la mutuelle et le comité de surveillance du CEA. C'est la CGS qui propose les modifications/améliorations des prestations, les modifications de cotisations au comité de surveillance. Participent à la CGS des élu-es au CCAS, des représentant-es de la mutuelle, de l'ARCEA (Association des Retraité-es) et du CEA.

La CGT compte également deux représentant-es au sein de cette instance.

Le conseil d'administration de la MHN

Le conseil d'administration est l'instance dirigeante de la mutuelle. Il ne traite pas spécifiquement de la section CEA mais du groupe Malakoff Humanis National dans son ensemble et sous tous ses aspects.

Le conseil d'administration se positionne sur l'ensemble de son périmètre en s'appuyant sur le travail des commissions puis présente les motions au vote de l'Assemblée Générale. Il est composé de 27 membres élu-es pour six ans renouvelé-es tous les deux ans par tiers. Huit élus CEA en font partie, dont deux **CGT** depuis juin 2022.

Les membres du conseil d'administration sont élu-es sur présentation des candidatures en respectant la parité femme/homme. Tout adhérent à la mutuelle peut présenter sa candidature.

Les Commissions de la MHN

Les 6 commissions travaillent pour le compte du conseil d'administration. Les principales sont la Commission sociale et la Commission des options CEA.

La CGT est représentée dans la quasi-totalité de ces commissions avec un très fort attachement à la Commission Sociale (CS) qui est dotée annuellement de 100 k€ pour des aides diverses et variées dans les domaines de la santé et du handicap à destination des salarié-es du CEA, de leur conjoint-e, de leurs enfants et des retraité-es. Les fonds de la CS proviennent des excédents de notre section CEA accumulés chaque année (soit environ 8 M€ au 1^{er} janvier 2023). C'est la réserve de notre section mutualiste.



LE CONTRAT CEA

Évolutions des prestations du contrat Humanis Santé CEA (hors options)

Le tableau ci-dessous présente les évolutions des prestations du contrat depuis mars 2019 jusqu'en janvier 2023, date des dernières améliorations de garanties.

Garanties		2019	2022	2023	
		BASE			
Hospitalisation chirurgicale - Hospitalisation médicale - Frais de transport - Pharmacie		Inchangées			
Soins de ville	Consultations, visites généralistes – Auxiliaires médicaux – Laboratoire, Imagerie médicale – Ostéodensitométrie	Inchangées			
	Consultations, visites spécialistes – Praticien adhérent DPTM	125 % BR		170 % BR	
	Consultations, visites spécialistes – Praticien non adhérent DPTM	105 % BR		150 % BR	
	Actes de spécialité (actes en K) – Praticien adhérent DPTM	100 % BR	150 % BR		
	Actes de spécialité (actes en K) – Praticien non adhérent DPTM	100 % BR	130 % BR		
Aide auditive ou équipement	Prothèses auditives adultes/enfants et entretien	Inchangées			
Appareillage autre qu'auditif	Appareillages et prothèses autres qu'auditives : Petits appareillages – Entretien	Inchangées			
	Gros appareillages	405 % BR	345 % BR		
Soins et prothèses dentaires	Soins dentaires – Couronne, bridge – Orthodontie non prise en charge par la Sécurité sociale	Inchangées			
	Inlay-Onlay	125 % BR	300 % BR		
	Parodontologie (tissus de soutien de la dent) prise en charge par la Sécurité sociale	340 % BR	400 % BR		
	Prothèses dentaires	390 % BR	450 % BR		
	Implants	34 % PMSS par implant		40 % PMSS	
		(maxi 2 /an/bénéficiaire)			
Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale	300 % BR		350 % BR		
Optique – Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, tous les ans pour les mineurs	Verre adultes/enfants (< 16 ans)	Grille optique pratiquement inchangée malgré l'introduction en 2022 du paramètre S*, somme de la sphère et du cylindre, pour les verres simple foyer et les verres multifocaux ou progressifs de sphère > 0			
	Monture adultes/enfants (< 16 ans)	Inchangées (66 € / 51 €)			
	Lentilles de contact et traitements chirurgicaux	Inchangées			
Autres	Traitement anti-tabac – Actes de prévention	Inchangées			
	Médecine alternative (Ostéopathie – Acupuncture – Chiropractie – Étiopathie)	25 € par séance	35 € par séance		
	(2x/an/bénéficiaire)		(3x/an/bénéficiaire)		
Cures thermales (hors thalassothérapie)	Inchangées (15 % PMSS/an/bénéficiaire)				
Cotisations mensuelles	Pour les salariés CEA	Inchangées (20,50 € par mois)			

Lexique :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie pour le versement des prestations

DPTM : Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée.

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

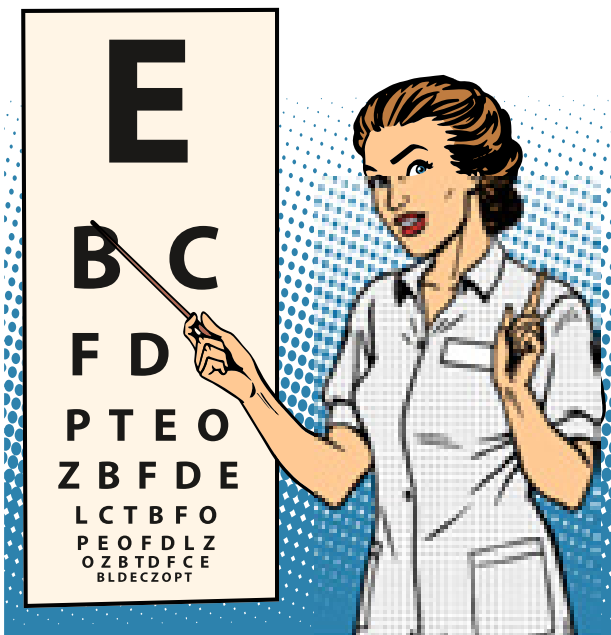


Évolution du financement de la mutuelle du CEA

Avant l'an 2000, la mutuelle des salarié-es du CEA était gratuite et faite en interne via l'ACAS (comme pour des participations vacances aujourd'hui). Suite aux lois interdisant aux entreprises de gérer leur propre mutuelle, nous avons connu respectivement l'APRI, la SMAPRI, Humanis et enfin Malakoff Humanis National, l'actuelle MHN avec, à ce jour, une quote-part de 20,50 € par salarié-e.

Depuis 2016, une loi oblige les employeurs à fournir à leurs salarié-es une mutuelle financée au minimum à parts égales. Jusqu'en 2019, la mutuelle du CEA était gérée par l'ACAS, association loi 1901. De fait, entre 2016 et 2019, le CEA était hors la loi car il ne proposait pas directement la mutuelle à ses salarié-es. C'était l'ACAS qui s'en chargeait.

L'ACAS avait par ailleurs la gestion du **fonds de régulation**, dit « Fonds Capron » que le **CEA a cessé d'alimenter en 2009**. Ce « Fonds Capron » était issu de l'arrêt par le CEA des départs anticipés (2 ans avant la retraite) moyennant une prime de 17 mois de salaire non imposable. Le CEA avait dû provisionner ce fonds pour quelques années. D'un commun accord entre les organisations syndicales et le CEA, ce fonds a servi à réguler une partie du contrat déficitaire des retraité-es jusqu'à son assèchement en 2021.



Comment fonctionne la mutuelle du CEA ?

Dans un contrat mutuel, le rapport Prestations/ Cotisations doit être équilibré.

Jusqu'en 2019, le coût de la cotisation annuelle de la mutuelle était le même pour les actifs et les retraité-es. Seules les quotes-parts étaient différentes. Par ailleurs, la gestion financière du contrat de la section des actifs et des retraité-es était commune. Ainsi, l'un équilibrait l'autre financièrement.

Pour l'exemple, fixons le coût de la cotisation annuelle à 100 €. Pour ce montant cotisé, un-e salarié-e n'utilisait que 75 € en remboursements de santé quand un-e retraité-e en utilisait 145 €, cet écart s'expliquant notamment par l'âge et la santé qui se dégrade au fil du temps.

Pour pallier le déficit des retraité-es, le « Fonds Capron » intervenait pour une part et les 25 € non dépensés par les actifs pour une autre part. Ainsi, les contrats actifs et retraité-es s'équilibraient.

... Et le principe de la solidarité intergénérationnelle auquel la CGT est très attachée jouait son rôle.

Mais, vous avez pu lire dans la communication de la Direction du 3 janvier 2023 que vos prestations allaient être augmentées sans augmentation de votre cotisation.

Cela semble positif, alors pourquoi la CGT n'a pas signé cet accord ? Tout simplement parce que la Direction a omis certaines infos.

Dès 2019, au départ de cette négociation, la Direction voulait faire en sorte que les retraité-es CEA ne puissent plus bénéficier de notre mutuelle et ainsi gagner de l'argent en ne participant plus à leurs cotisations. À force de batailles, nous sommes parvenus à les maintenir dans le système, mais sans le maintien de la participation employeur. **Leur cotisation est ainsi passée de 80 à 140 € en quatre ans pour être portée à 160 € l'année prochaine** et probablement plus les années suivantes. Fini la solidarité actifs/retraités, l'amélioration de vos prestations se fait donc sur le dos des retraité-es, piétinant au passage la solidarité intergénérationnelle.



ET LA CGT DANS TOUT ÇA...



→ L'amélioration du contrat des actifs

Le contrat de complémentaire Santé dit « responsable » proposé par la MHN respecte un cahier des charges très précis, défini par la loi, et qui précise les niveaux plancher (minimum) et plafond (maximum) de la prise en charge des frais de santé, tout en garantissant un accès à l'essentiel dans la prise en charge de nos soins (dentaires, optiques, courants, hospitalisations). Le contrat MHN Santé CEA est renégocié tous les ans et **La CGT compte bien le faire évoluer sur les axes inchangés depuis des années dans les limites qu'impose la loi**

→ Jouons la solidarité en n'oubliant pas qu'un actif d'aujourd'hui est un-e retraité-e de demain.

En dix ans, la cotisation des retraité-es n'a cessé d'augmenter pour connaître une accélération exponentielle depuis fin 2019. Cette résultante est directement liée à la démutualisation des cotisations (actifs/retraité-es) lors de la mise en place du dernier contrat au 1er janvier 2021 rendant ainsi nécessaire l'équilibre financier des contrats indépendamment les uns des autres (Exit la solidarité financière !).

C'est pourquoi **les représentant-es de La CGT comptent bien peser de tout leur poids dans les commissions dans lesquelles ils/elles siègent en faisant valoir que le CEA est à ce jour l'un des plus gros clients de la MHN.**

En partant de ce fait, **La CGT œuvrera dans le sens d'un maintien de l'aide actuelle au-delà des 3 prochaines années.**

Sans cette aide, les retraité-es dont la quote-part flirtera bientôt avec les 180 € mensuels, totalement à leur charge, finiront par quitter notre mutuelle.

→ Et la solidarité entre actifs, on en parle ?

La CGT est la seule organisation syndicale à défendre une quote-part mutuelle en fonction du revenu de chacun-e. Car est-ce normal de payer la même quote-part pour tous quel que soit son niveau de rémunération ?

La CGT défend ni plus ni moins l'idée d'appliquer à notre mutuelle un modèle acquis depuis ses débuts, celui de la Sécurité sociale, « chacun-e cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ».

La santé est un bien universel qui doit être accessible à toutes et tous de la même façon.



7

CNESER



Le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER) est un organe consultatif placé auprès du Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR). Il donne un avis aux pouvoirs publics sur la conduite des politiques d'enseignement supérieur et de recherche. Il est composé de 100 membres, parmi lesquels sept représentant-es de cinq EPIC (BRGM, CEA, CIRAD, CNES, IFREMER) sont élu-es au suffrage direct par collège unique.

Politique déployée par le Gouvernement dans les domaines de l'enseignement

- ✓ **Financement et privatisation de la recherche** court et moyen terme au détriment d'une Recherche publique et structurée ;
- ✓ **Accroissement** du secteur privé au détriment du public ;
- ✓ **Promotion** de l'excellence au détriment de la Culture.
- ✓ **Effets dans l'enseignement supérieur**
 - Développement de la création d'établissements privés intervenant dans l'Enseignement Supérieur,
 - Marchandisation des diplômes,
 - Délabrement du domaine immobilier de l'Université,
 - Niveau déséquilibré de l'enseignement dispensé,
 - Poids financier de l'enseignement sur les étudiants
 - Budget inadapté en regard des ambitions nationales
 - Choix assumé d'une sélection par l'excellence et par l'argent.
- ✓ **Effets dans les EPIC**
 - Des politiques inadaptées de ressources humaines et salariales
 - Une politique de recherche peu lisible et versatile
 - Une politique de segmentation des thèmes de recherche
 - Un Abandon de l'investissement dans une Université délabrée



Au CNESER

- ✓ **Prolifération incontrôlée de textes peu adaptés sur :**
 - Les orientations générales des contrats pluriannuels des établissements concernés,
 - La répartition des emplois et des moyens entre les différents établissements,
 - Les projets de réformes concernant l'organisation de la recherche,
 - Le cadre national des formations,
 - La liste des diplômes nationaux ainsi que leurs modalités et demandes d'accréditation,
 - La création, la suppression ou le regroupement d'établissements ou de composantes.
- ✓ **Présentation de textes budgétaires** ou d'orientation de la recherche bâclés ou intellectuellement inaccessibles.
- ✓ **Obscurantisme** assumé quant à l'information sur les EPIC.





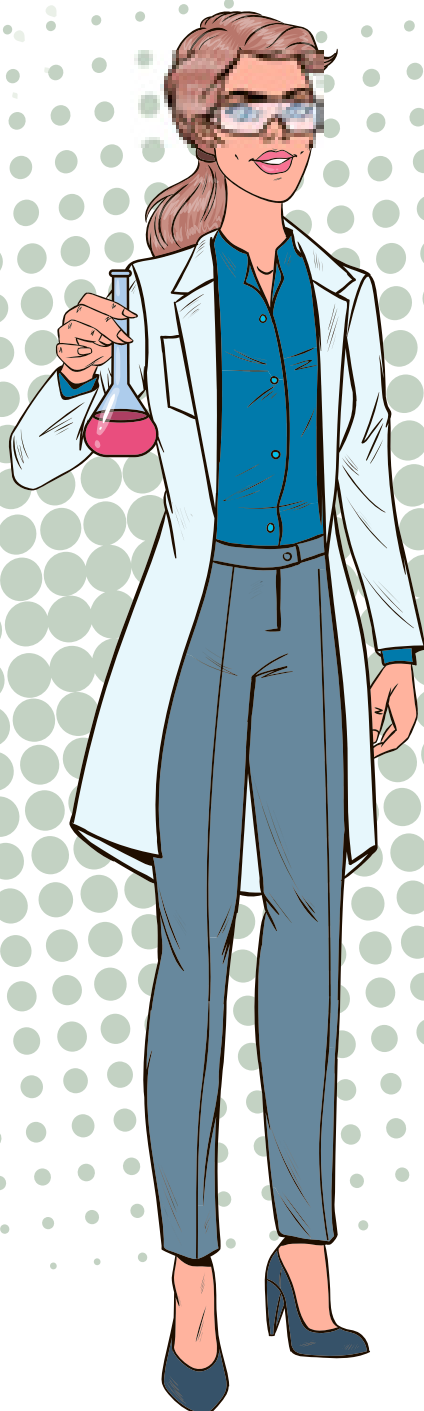
La CGT dans ce panorama consternant

✓ Lutte

- Pour la sauvegarde de la Recherche publique
- Pour promouvoir l'individu, les salarié-es et les citoyen-es
- Pour le respect des Femmes et des Hommes

✓ Se bat

- Pour améliorer la vie des chercheurs
- Pour sortir de la prise de décision effectuée dans l'intimité des cabinets ministériels



8

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES





ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Au 1^{er} janvier 2023, la France compte plus de 68 millions d'habitant-es, dont 51,62 % de femmes. Elles sont plus nombreuses, mais elles ne peuvent toujours pas prétendre à l'égalité.

La CGT lutte contre toute forme de discrimination et pour l'égalité entre les femmes et les hommes, au sein de sa propre organisation, au sein des entreprises, et de la société en général.

RDV ici : www.egalite-professionnelle.cgt.fr/

On fait le point sur les chiffres : TROUVEZ L'ERREUR !



En France

En moyenne une femme gagne 15% de moins qu'un homme (à poste, formation et expérience équivalents)

- 89% des filles réussissent leur bac, contre 84% des garçons.
- 57% des étudiants sont des étudiantes

Les femmes sont plus diplômées que les hommes, et pourtant les femmes occupent 60% des emplois non-qualifiés.

Plus de la moitié des femmes occupent des emplois concentrés sur seulement 12 des 87 familles professionnelles.

80% des femmes salariées sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes

Salaires

Les femmes sont moins bien payées, parce qu'elles sont majoritaires à subir le temps partiel, parce qu'elles sont concentrées dans des emplois dévalorisés, qu'elles peinent à accéder aux postes à responsabilité, et qu'elles bénéficient moins de primes.

Aujourd'hui, tous secteurs confondus, une femme perçoit pour son travail un quart de salaire en moins qu'un homme.

Au CEA, l'écart est heureusement moins important, mais l'égalité est loin d'être la norme. La **CGT** œuvre pour l'atteindre, et vite !

Au CEA

Une femme Annexe I gagne en moyenne 7,3% de moins qu'un homme.

Une femme Annexe II gagne en moyenne 5,5% de plus qu'un homme.

Les femmes représentent :

- Seulement un tiers des effectifs
- Seulement un tiers des recrutements en CDI
- Seulement un tiers des doctorants
- Seulement un quart des cadres supérieurs
- Seulement un quart des ingénieur-es chercheuses et chercheurs
- Seulement un tiers des «managers»
- Mais les trois quarts des gestionnaires administratifs

Oui le plafond de verre existe au CEA.



LES 5 FACTEURS D'ÉCART SALARIAL

- ✓ Les temps partiels
- ✓ L'écart cumulé sur les carrières
- ✓ La non-mixité des emplois qualifiés et la dévalorisation des métiers à prédominance féminine
- ✓ L'écart sur la part variable de la rémunération (primes, heures supplémentaires...)
- ✓ De la discrimination pure...



Violences sexistes et harcèlement sexuel

Ce thème est la plupart du temps absent des négociations parce qu'il ne s'agit pas d'un thème listé par la loi. Cependant, l'employeur ayant une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité, il est de fait tenu de mettre en place des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles. La **CGT** exige donc que ce sujet figure au sein de la négociation QVT.

Les violences contre les femmes sont au cœur des inégalités et des processus de domination. Elles prennent de multiples formes: psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles. Ces violences sont sous-évaluées car sous-déclarées.

15% des agressions sexuelles se produisent sur le lieu de travail. 70% des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur.

Les indicateurs peinent à se mettre en place sur ce sujet. Entre février et avril 2022, la **CGT** a mené une enquête au CEA sur les violences dans la sphère professionnelle. Sur les 1329 réponses des salarié-es, les violences rapportées font apparaître 66 agressions sexuelles : 19,3% d'ordre sexuel sans contact, et 5,95% d'ordre sexuel avec contact.

66 agressions sexuelles sur 1329 salarié-es. Soient 5% des salarié-es interrogé-es. OUI... AU CEA !

La **CGT** demande une attitude volontariste du CEA qui doit permettre de juguler ces situations inadmissibles et de cesser de les couvrir.



Conciliation vie professionnelle / vie privée

Au CEA, le travail à temps partiel concerne 26 % de l'effectif féminin, contre 4% de l'effectif masculin. Parmi les parents d'enfants de moins de 16 ans, 47 % de l'effectif féminin contre seulement 30 % de l'effectif masculin prennent des congés enfant malade.

Le CEA a revalorisé le sursalaire familial au 1^{er} janvier 2023 : + 4€ par enfant par mois. Ça aide... ou pas !

Retraite

Ces inégalités professionnelles se poursuivent tout au long de leur carrière et ont des incidences sur leurs cotisations retraite et donc sur le niveau de leurs pensions. Mettre fin aux écarts de salaire entre les femmes et les hommes permettrait d'augmenter de 6,5 milliards par an les cotisations versées à notre régime de retraite.



Faire vivre l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est assurer une société et un avenir meilleurs pour toutes et tous !



Les engagements et objectifs de vos Élu-es CGT du CEA

L'intégration d'une dimension de genre ne se résume pas à l'éradication des formes les plus flagrantes de discrimination et de harcèlement.

Les inégalités femmes-hommes résultent de conditionnements profondément ancrés.

Dans une organisation qui se veut engagée en faveur de l'égalité, il incombe à toutes et tous d'assumer la responsabilité de rééquilibrer leurs comportements.

- ➔ Promouvoir l'égalité des chances, en menant des actions répétées afin d'ancrer de normaliser des situations qui malheureusement étonnent encore (une cheffe de service dans un laboratoire dont l'effectif est majoritairement masculin par exemple)
- ➔ Favoriser la mixité dans les métiers du CEA
- ➔ Appliquer le principe d'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle pour des situations équivalentes
- ➔ Favoriser et promouvoir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- ➔ Lutter contre les violences sexistes

Salaires

- ➔ La **CGT** milite et lutte pour une revalorisation générale des salaires (cf. thème Salaire du livret)
- ➔ Créer une commission de recours afin d'examiner les demandes de revalorisation de salaires des personnes se considérant lésées selon les critères d'égalité femmes-hommes (à formation, expérience et poste équivalents)



Accord égalité professionnelle

La **CGT** n'a pas signé l'accord de décembre 2020 qu'elle a jugé très insuffisant.

L'accord arrive à échéance fin 2023, il est temps de le faire évoluer et de proposer des avancées concrètes pour établir l'égalité femmes-hommes au CEA.



Mixité et lutte contre la discrimination

- ➔ Éradiquer la discrimination d'embauche ou de carrière, en mettant en place des outils de suivi des déroulements de carrière
- ➔ Sanctionner plus sévèrement les discriminations
- ➔ Rendre obligatoire la formation à l'égalité des droits pour tous les salarié-es
- ➔ Faire sauter le plafond de verre en fixant un objectif chiffré de féminisation des effectifs de cadres via les nouveaux recrutements, et les promotions internes.
- ➔ Agir sur les représentations des métiers et sur les stéréotypes pour favoriser la mixité (outils de communication interne/externe neutralisant les stéréotypes, écartant toute terminologie genrée, favorisant une représentation équilibrée des genres...).
- ➔ Revaloriser les métiers à prédominance féminine
- ➔ Mettre en place des passerelles entre métiers et filières pour lutter contre la ségrégation professionnelle et le plafond de verre
- ➔ S'assurer que les femmes et les hommes bénéficient d'autant d'opportunités de mobilité interne





Violences et comportements sexistes

- ➔ Prendre en considération les violences sexistes et sexuelles dans les conditions de travail en intégrant la notion de violence sexiste aux textes réglementaires du CEA
- ➔ Créer des indicateurs pour mieux appréhender et lutter contre ces agissements
- ➔ Mieux communiquer sur le dispositif d'accueil et de signalement
- ➔ Accompagner les victimes en prenant en compte les risques qui pèsent sur leur santé physique et mentale et sur leur carrière professionnelle.
- ➔ Sanctionner les auteurs : Les obligations de l'employeur en matière de sanction des auteurs doivent être rappelées, et appliquées. Dans un premier temps, l'agresseur présumé doit être déplacé, pour mettre en sécurité la victime.
- ➔ Instaurer une sensibilisation obligatoire et régulière des salarié-es sur ce qu'est une agression sexuelle, le harcèlement sexuel et le sexisme, à l'image de ce qui existe pour les autres questions de sécurité.

Conciliation vie professionnelle/vie privée

- ➔ Veiller à ce que les réunions de travail aient lieu pendant la présence des salarié-es à temps partiel.
- ➔ Exiger le paiement des heures complémentaires au taux des heures supplémentaires.
- ➔ Imposer des horaires de début et de fin de réunions qui respectent les horaires collectifs en vigueur sur les centres.



**“L'égalité est un besoin vital
de l'âme humaine.”**

Simone Veil
(super-héroïne avant l'heure)

On commence par nous...

Résultats de la consultation nationale « Femmes, la CGT vous la voulez comment ? » Militer en tant que femme à la CGT

Les effets positifs du militantisme syndical :

86 % des femmes en responsabilité syndicales et 69 % des actives déclarent que leur engagement syndical militant au sein de la CGT leur a permis de :

- acquérir des connaissances (juridiques, socio-économiques),
- dire non (à leur patron, leurs collègues, leur entourage...),
- s'affirmer davantage dans leur travail et/ou dans leur vie personnelle
- prendre plus souvent la parole.

Ces effets positifs sont nettement renforcés pour celles qui ont suivi une ou plusieurs formations syndicales. 20% des syndiquées CGT souhaitent prendre des responsabilités syndicales.

Mais... Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles ne l'ont pas fait, la première raison invoquée est le manque de temps (44 %), la deuxième (20 %) le fait qu'on ne leur ait pas proposé.

La CGT s'est engagée à améliorer la qualité de vie syndicale des femmes militantes en les accompagnant et en favorisant leur prise de responsabilité (formation, tutorat...)



9

VIOLENCES AU TRAVAIL





VIOLENCES AU TRAVAIL

la CGT agit

Dans notre quotidien, on ne supporte pas les récriminations, les jugements qui rabaissent, les mots déplacés, les interpellations scabreuses... **Et on a raison !**

La règle des 3R est une condition indispensable de la vie en société :

- ✓ **Respect de soi**
- ✓ **Respect des autres**
- ✓ **Responsabilités de toutes nos actions**



Certains pourraient penser que parce que l'on franchit la porte d'une entreprise, on entre dans un espace où les règles de vie en société n'ont plus cours, remplacées par les règles parfois implicites de la vie en entreprise. Il n'en est heureusement rien ! Dans le milieu professionnel, c'est pareil. Chaque entreprise, chaque service, chaque atelier, chaque labo ou bureau est une société.

Lien de subordination, évolution professionnelle, système de promotion, projets, collectifs de travail, sont les éléments qui constituent le contexte dans lequel les salarié-es évoluent quotidiennement pendant leurs heures de travail. Sans toujours s'en rendre compte, des règles de vie en commun s'élaborent puis évoluent sur la base de documents-cadres, comme le Code du Travail, la convention de travail, le règlement intérieur, etc, mais aussi sur des bases moins avouables que sont la compétition, l'esprit de cour, jusqu'au mensonge voire à la soumission.



La **CGT** a toujours été du côté des femmes et des hommes, travailleuses et travailleurs, indépendant-es ou salarié-es, en les accompagnant dans leur vie professionnelle, pour une émancipation qui va largement au-delà des murs de l'entreprise.

S'émanciper, c'est être pleinement conscient de :

- ses propres qualités,
- sa force de travail,
- sa capacité à influencer sur sa vie sans la subir,
- sa capacité à influencer sur son environnement

C'est indispensable pour améliorer le bien commun, être respecté comme un individu unique doué d'empathie vers son prochain.

Cet engagement de la CGT dans chaque centre du CEA, vous pouvez le constater tous les jours dans les actions qu'elle mène et dans son implication dans les différentes instances locales et nationales. Elle y assume ses prises de position, ne lâche rien et va jusqu'au bout des actions.



Contre les harcèlements sous TOUTES leurs formes

En matière de lutte contre toutes les formes de violence au travail, la **CGT** est là.

- Elle sait que ce sont les femmes qui en sont les premières victimes (cf. page Égalité Femmes-Hommes), à commencer simplement par le respect de la charge de travail pour les temps partiels.
- Elle sait aussi que les violences peuvent toucher celles et ceux pour qui le genre n'est pas leur genre, celles et ceux qui, à un moment ou un autre de leur vie professionnelle peuvent se retrouver en situation difficile.
- Elle sait enfin que la violence au travail n'est pas l'apanage d'un groupe social qui n'aurait pas les bons codes, mais que tout le monde dans l'entreprise est concerné.

La **CGT** refuse les jeux de pouvoir dans l'entreprise, les relations dominant-es/dominé-es, l'individualisation massive du travail et l'assujettissement des salarié-es qui vont à l'encontre de l'intérêt de la majorité, mais aussi in fine de l'entreprise. Dans chaque centre, la **CGT** est force de proposition pour faire évoluer la prévention (souvent minimale ou d'affichage) et faire bouger les lignes. La **CGT** pousse également à ce que chacun-e soit sensibilisé-e à la violence au travail : top manager, salarié-e, chargé-e d'affaires, sous-traitant-e... parce que cette question outrepassa la fonction dans l'entreprise et les contrats commerciaux.

Celles et ceux qui composent la **CGT** se forment sur ces sujets. La **CGT** refuse de botter en touche, et est armée pour vous épauler :

- recevoir les victimes, souvent en grande détresse ;
- comprendre les risques qui pèsent sur elles pour leur santé physique et mentale et leur carrière professionnelle ;
- les accompagner avec respect et alerter les employeurs pour qu'ils agissent.

C'est notre devoir de syndiqué-es de prévenir ces violences et d'alerter pour qu'elles cessent avant que nos collègues de travail ne voient pas leur santé affectée.

Contre les discriminations de genre

Le monde du travail demeure un important lieu de discrimination à l'égard des personnes LGBTQIA+ (lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres).

Près d'une personne LGBT sur deux a été discriminée dans le cadre du travail :

- 47 % des personnes LGBT victimes de discrimination le sont au moment de l'embauche ou sur leur lieu de travail, de la part de collègues ou de supérieur-es hiérarchiques
- 85 % des personnes LGBT ont ressenti l'homophobie au travail au moins une fois au cours de leur vie professionnelle.
- Cette LGBT-phobie amène 12 % des victimes à déménager ou à changer de travail.
- Les personnes LGBT ayant subi une discrimination sont plus nombreuses à vouloir se suicider.



Le genre et l'orientation sexuelle ne sont pas des choix de vie, ils s'imposent aux êtres humains. Le seul choix de vie, si toutefois celui-ci est possible, c'est de l'assumer. La **CGT, catalyseur d'émancipation, ne joue pas le sale jeu du communautarisme, mais considère les travailleuses et travailleurs simplement pour ce qu'ils sont et pour ce qu'ils apportent au collectif.**





Contre le racisme

Souvent minimisé en entreprise, le racisme au travail gangrène le quotidien de milliers de salarié-es. Une situation alarmante, car c'est au travail que se construit la cohésion sociale.

Pour faire reculer cette injustice et faire appliquer le droit, l'engagement syndical est plus que jamais déterminant.

Les campagnes de « testing » du gouvernement, les nombreuses études et les rapports du défenseur des droits mettent en avant, au-delà de la persistance du phénomène, son caractère systémique. Malgré le développement d'un arsenal législatif et de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité en entreprise de 2006, les mécanismes d'inégalités liées à l'origine sont toujours bien vivaces.

Les discriminations liées à l'origine sont incontestables et doivent être combattues.

Les plans d'action censés lutter contre le phénomène dans les entreprises sont empreints de bonnes intentions, mais la réalité est têtue : les discriminations continuent et les actes racistes subsistent.

Si toutes les études mettent en relief une évolution positive des mentalités concernant les rapports entre salarié-es sur cette question, dans le même temps, les actes racistes ne cessent de croître, comme pour confirmer qu'une politique d'entreprise même volontariste contre la discrimination raciale, si elle envoie un signal fort à l'ensemble des salarié-es, ne suffit visiblement pas à faire bouger la réalité de façon significative.

Il apparaît alors que la lutte contre le racisme est un enjeu syndical : rassembler les salarié-es pour se donner les moyens de gagner de nouveaux droits et les faire appliquer, de la même façon, à toutes et tous.

Avec nos différences, donnons des couleurs à l'avenir.



Les engagements et objectifs de vos Élu-es CGT du CEA

La **CGT** défend l'égalité des droits pour toutes et tous. Elle considère que dans le monde du travail, l'égalité doit être parfaite. Toute forme de discrimination doit être bannie, qu'elle soit liée à l'origine ou à la couleur de peau, au genre ou à l'orientation sexuelle, au choix confessionnel, au désir d'enfant ou aux priorités de vie, à l'engagement syndical ou associatif.

Il est vital de replacer la défense de toute travailleuse et tout travailleur au centre du discours, en évacuant les diversions politiques et leurs relais médiatiques qui tendent à les catégoriser prioritairement par des critères socioculturels quand ils ne sont pas communautaristes ou ethniques pour mieux diviser : une autre forme de discrimination, au mépris du rassemblement par l'égalité de toutes et tous face au travail.

➔ Rendre obligatoire et régulière la formation à l'égalité des droits pour que toutes et tous soient acteurs d'une évolution positive de la vie en entreprise.

➔ Mieux communiquer sur le dispositif d'accueil et de signalement des violences au travail

➔ Accompagner les victimes en prenant en compte les risques qui pèsent sur leur santé physique et mentale et sur leur carrière professionnelle.

➔ Sanctionner les auteurs : Les obligations de l'employeur en matière de sanction des auteurs doivent être rappelées, et appliquées. Dans un premier temps, l'agresseur présumé doit être déplacé, pour mettre en sécurité la victime.

Ensemble, affichons nos valeurs en votant pour les listes locales et nationales de vos candidat-es de La CGT.



10 RISQUES PSYCHO-SOCIAUX





RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS) :

Au secours ! Le CEA ne veut rien entendre

Ces quelques lignes ont pour vocation d'aider les salarié-es qui sont en situation de souffrance au travail ou qui en sont témoins. Pour comprendre la démarche de la **CGT**, il nous faut revenir, rapidement, sur l'état des lieux au CEA.

Les mots pour le dire

Il est maintenant convenu de désigner la souffrance au travail par l'expression « risques psycho-sociaux », RPS. Le discours sur les RPS a été généralisé au sein des entreprises et en particulier du CEA, au point qu'il apparaît presque normal d'avoir des collègues qui craquent régulièrement. **La CGT refuse ce fatalisme.**

Le discours... et les actes

Le CEA affiche qu'il fait tout ce qu'il peut pour prévenir les risques psychosociaux. Cependant, comme le phénomène prend de l'ampleur, il se dédouane avec la bonne vieille rengaine : « on ne peut pas réussir à 100 % ». Et pourtant, le CEA en sa qualité d'employeur est responsable des conditions de travail et il a une obligation de prévention des risques pour les salarié-es qu'il emploie.

Du point de vue de la **CGT**, le CEA ne remplit pas correctement ses obligations, pour des raisons de fond :

- ✓ Le CEA refuse de questionner son organisation du travail. Pourtant, dans la quasi-totalité des cas que les représentants **CGT** ont rencontrés, l'organisation du travail est responsable de la situation de souffrance : en particulier de l'absence de gestion de la charge travail (individuelles ou collectives) et des pratiques de managements nocives en toute impunité.
- ✓ Sur ces aspects, la direction générale du CEA est engluée dans le déni du phénomène de souffrance au travail.



Déni et autoritarisme

Le premier point qui est toujours aussi hallucinant pour nous, c'est que malgré un discours qui peut paraître compréhensif, quand elle est poussée dans ses retranchements, la Direction Générale montre que pour elle la souffrance au travail, ce ne sont que des salarié-es gâté-es qui se plaignent trop !

Avec un tel état d'esprit, les mesures appliquées ne sont donc que des **mesures de façade**.

Par ailleurs, dans les nombreuses enquêtes déclenchées et menées par les représentant-es du personnel, qui sont d'ailleurs le plus souvent des représentant-es **CGT**, les mesures proposées pour améliorer les conditions de travail et la santé des salarié-es rentrent en conflit direct avec les décisions de la hiérarchie. Cela, le CEA ne l'accepte pas. Le vrai discours du CEA, en privé, à la hiérarchie est « impose-toi », « muscle ton management », c'est-à-dire exactement le contraire d'une bonne prévention et même tout simplement d'un management humain.

La CGT, consciente de ce déni, a beaucoup œuvré pour que l'expertise Technologia fasse un tableau le plus complet possible de la situation (voir ci-dessous)

Interventions individuelles, mais problèmes collectifs

Que fait le CEA si un salarié en souffrance appelle au secours ? Dans la grande majorité des cas, il lui propose une mutation. C'est souvent vécu comme une énorme injustice par la personne concernée :

- Elle aime son métier, pourquoi en changer ?
- Le problème ne vient pas d'elle, la preuve : elle n'est pas la première à partir, le plus souvent.

Que font les représentant-es du personnel de la **CGT** ? En concertation avec la personne qui les a contacté-es, ils interviennent en proposant des solutions. Si la Direction ne réagit pas, ils vont jusqu'à émettre des droits d'alerte qui contraignent la Direction à une enquête conjointe entre les représentants et la Direction.



Malheureusement, le CEA essaie (et réussit parfois), dans certains centres, à dissuader les salarié-es en souffrance de faire appel aux représentant-es du personnel et de s'adresser uniquement à la Direction. Comme mentionné ci-dessus, dans l'énorme majorité des cas, la Direction propose alors une mutation à la personne en souffrance dans un souci de conserver une **totale omerta** sur ces sujets.

Malgré la sous-déclaration des accidents du travail en lien avec les RPS, « troubles émotionnels » selon les termes de la Direction, les représentant-es du personnel qui interviennent sur les enquêtes à la suite d'un de ces accidents sont débordé-es, malgré leur bonne volonté et leur détermination.

Passer à une action collective

Comme on l'a vu, le problème est collectif, et nous sommes convaincu-es qu'il faut combattre la souffrance au travail **collectivement**.

La prévention devrait être faite par le CSE, mais elle est complètement insuffisante. C'est pourquoi nous donnons nos idées, issues de nos expériences : **les solutions constructives aux situations difficiles viennent des collectifs de travail eux-mêmes.**

- ➔ **Soit le collectif existe déjà et une bonne approche est de le renforcer et d'y parler de la prévention de la souffrance au travail ;**
- ➔ **Soit le collectif est mis à mal et la première étape est de le construire en trouvant des espaces de paroles : réunions de laboratoires ou de sections, moments de convivialité (café repas), réunions avec les représentant-es du conseil d'unité, ...**



Dans tous les cas, nous, représentant-es CGT, sommes là pour vous aider, n'hésitez pas à nous contacter : www-cgt.intra.cea.fr/nous-contacter/ ou flasher le QR code page 67 du livret



Expertise Risques Psycho-Sociaux (RPS) pour risque grave au CEA



Comme vous le savez, une série de suicides et tentatives de suicide survenues dans différents centres CEA a conduit les membres élu-es représentant-es du personnel au Comité National (CN) à voter le recours à une expertise pour risque grave le 12 juillet 2021. La **CGT** a été force de proposition pour lancer cette expertise et a agi efficacement en CN et en Commission Centrale Santé Sécurité et Conditions de Travail (CCSSCT). Le cabinet Technologia, retenu pour cette expertise, a fait un travail d'analyse en profondeur sur le fond et la forme. Cette expertise a mis en évidence des conditions de travail fortement dégradées qui amènent des dysfonctionnements au niveau opérationnel et des déstabilisations collectives notoires, ainsi que des atteintes individuelles de la santé.

L'expert, les salarié-es et les élu-es ont pointé notamment une organisation en silos et un management autoritaire, peu participatif et très verticalisé. Cette vision est rétrograde et appartient aux temps anciens :

Changeons nos modèles de management et formons nos managers pour accompagner nos changements.



La CGT demande à la Direction de saisir pleinement des recommandations des élu-es afin de prendre les décisions qui s'imposent pour répondre au mieux au traitement des risques psycho-sociaux au sein du CEA. Cela fait plus de deux ans que ça dure et rien n'a été fait sur ce dossier important.

La Direction générale dit qu'elle va agir... mais elle ne veut pas présenter son plan d'actions concrètes. La Direction évoque une évolution culturelle qui demandera du temps et beaucoup de travail. Pour La **CGT**, le temps joue contre la Direction et la demande de plan d'actions soumis à consultation a le mérite de poser en toute transparence des moyens raisonnés et débattus pour sortir du flou de la réponse précédente.

Pour mesurer l'efficacité des futures mesures à mettre en place, les élu-es feront annuellement le point en réinterrogeant les salariés. Si la situation ne s'améliore pas dans les mois et années à venir, les élu-es du comité national du CEA pourraient avoir recours à une nouvelle expertise en profondeur pour risque grave et en tirer les conséquences adéquates.

La **CGT** est profondément engagée pour éradiquer tous ces risques car elle estime que nous pourrions travailler dans de bonnes conditions pour forger un CEA fort et performant, ce qui n'est actuellement plus le cas. Les RPS sont bien réels dans notre entreprise et nous sommes toutes et tous concerné-es par ces maux.

N'hésitez pas à vous adresser à la CGT et nous ferons tout pour vous aider, vous et vos collègues.



Enquête CGT «Violences au CEA» : sommes-nous concerné-es ?

Devant le déni de la Direction du CEA, la **CGT** a mené, de février à avril 2022, une enquête au CEA sur les violences dans la sphère professionnelle. Elle s'appuie sur un questionnaire de l'Institut des Études Démographiques recommandé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ministère de tutelle du CEA).

1329 réponses des salarié-es ont été étudiées par les représentants **CGT**. Parmi celles-ci, 48 % avaient été formulées par des femmes. Cet échantillon a permis une analyse en tenant compte non seulement de l'ancienneté au CEA des salarié-es qui ont participé à cette étude, mais aussi de leur âge, de leur centre, de leur direction.

36 % d'entre eux déclarent avoir été exposés à des conflits de valeur

66,6 % se sont plaints de souffrir de ne pas pouvoir fournir un travail de bonne qualité.

Le recours à la hiérarchie (91,4 %) ne semble pas permettre une résolution de ces situations voire les dégrade.

Les violences décrites dans les réponses apportées au questionnaire sont d'ordre psychologique (58,25%), professionnel (42,3%), physique (2,5%) et concernent aussi des violences sexuelles sans contact (19,3%) et avec contact (5,95%), soit pour cette dernière catégorie, plus concrètement, 66 agressions sexuelles.

Détaillons ces violences :

- 36% des femmes et 33 % des hommes déclarent avoir subi au moins une fois, un acte de violence.
- Femmes et hommes déclarent respectivement, en moyenne, 2 agressions durant leur carrière. Les femmes étant plus exposées à celles de nature psychologique ou sexuelle.

Comparé aux chiffres nationaux, le résultat de cette enquête montre **une population du CEA plus exposée que le reste des Françaises et des Français**, et ce malgré une période de télétravail qui aurait dû diminuer le nombre des agressions.

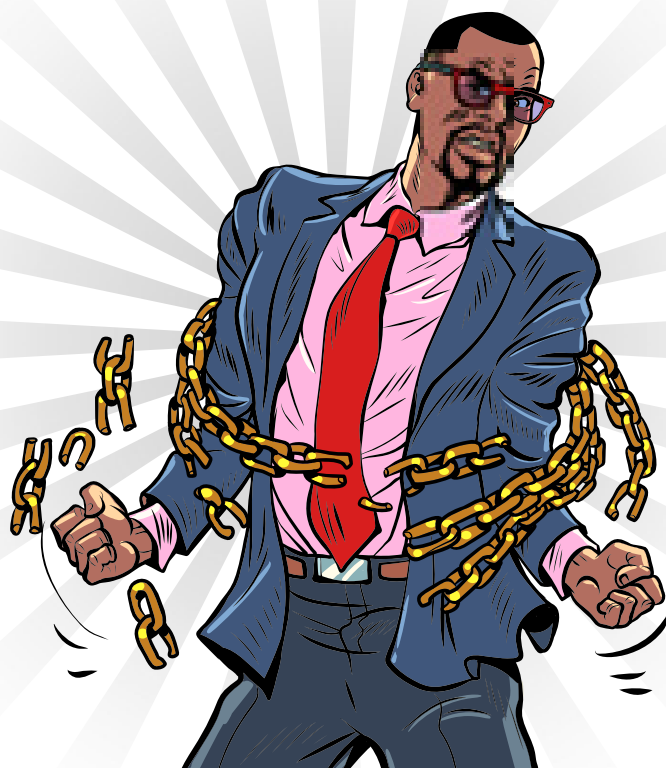
Les auteurs des agressions sont évidemment dans l'univers de travail de la victime. Les violences se produisent à l'intérieur des centres. Les collègues et hiérarchiques, hommes ou femmes en sont les principaux auteurs.

Ce constat est effarant !

Le CEA est légalement contraint de prendre *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* (art L.421 du Code du Travail), et pourtant **seuls 2% des agresseurs ont été sanctionnés** et seuls 2% des victimes ont été protégées.

Évidemment, les conséquences de ces violences sont dévastatrices (dépressions, troubles du sommeil, burn-out...) pour la victime, mais aussi pour son environnement proche (colère, état de santé, isolement, relations familiales perturbées...).

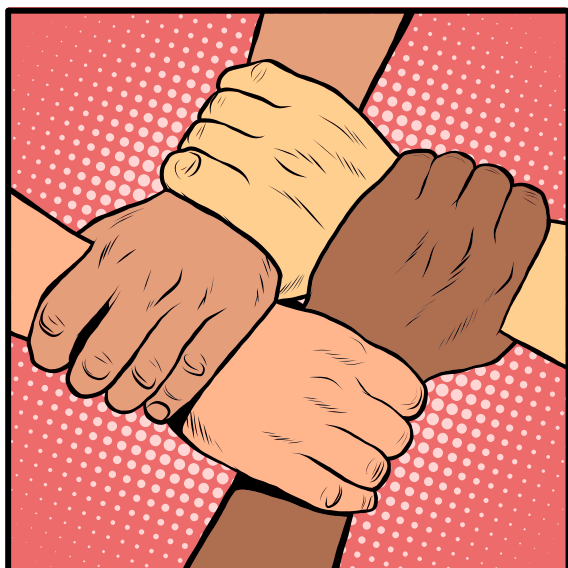
Les répercussions de ces violences d'abord humainement, mais aussi en coût et en temps perdu supporté par l'entreprise, sont très graves et trop nombreuses. Certainement **trop graves pour ne pas être résolues et trop fréquentes pour que le CEA puisse prétendre ne pas en avoir eu connaissance.**



L'entreprise doit être un lieu de sécurité et d'épanouissement.

De surcroît, la lecture de ces chiffres interpelle, car si le CEA ne peut imaginer, ni même prévoir des comportements aussi déviants, il se doit d'intervenir quand des personnes manifestement nocives se révèlent ou que des attitudes inappropriées se répètent.

La CGT demande une attitude volontariste du CEA qui doit permettre de juguler ces situations déplorables et de cesser de les couvrir.



Que faire en cas de situation de RPS ?



- ➔ Ne pas attendre en se disant que ça va passer
- ➔ En parler à vos proches collègues, votre manager

Si cette alerte de proximité vous semble impossible :

- ➔ En parler au Médecin du travail qui tracera le risque, en le mettant en lien avec la situation de travail.
- ➔ Contactez vos Élu-es locaux **CGT**, ils/elles sont formé-es à la prise en charge des RPS.

Vos Élu-es CGT prendront le temps de vos rencontrer, d'analyser et de matérialiser la situation pour alerter l'employeur AVEC votre accord.

N'oublions jamais que dans le cas des RPS, si la cause est organisationnelle, les conséquences sont toujours individuelles !



Vos représentant-es de La CGT, sont là pour vous aider, n'hésitez pas à nous contacter : <http://www-cgt.intra.cea.fr/nous-contacter/> ou bien flasher ici

