



**Union Nationale des Syndicats de l'Energie Nucléaire,
de la Recherche et des Industries Connexes
UNSENRIC CGTFO (Fédéchimie)**

Adresse administrative : Bât 538-CEA Saclay— 91191 GIF SUR YVETTE CEDEX

Tél : 01 69 08 86 73 Email : fo@aquilon.cea.fr Fax : 01 69 08 91 52

Site internet : <http://nucleaire.force-ouvriere.org/>

BN/06/03/2012

Saclay, le 26 mars 2012

**COMPTE RENDU DE LA REUNION DE LA
COMMISSION ECONOMIQUE ET EMPLOI DU CEA**

Du 22 mars 2012

Présent : Jean-Christophe GAUFRES (élu CN)

Présentation générale

Les effectifs passent la barre de 16000 salariés avec 16095,5 au 31/12/2011.

La répartition A1/A2 évolue vers 60%/40% avec un maximum de 71% d'A1 à la DRT

La moyenne d'âge augmente de 0,5 an par an avec une moyenne actuelle de 44,8.

Pour info, avec 1 an de vieillissement moyen, la masse salariale du CEA augmente de 25 à 30 M€.

Dans le tableau des flux entrées/sorties : le flux de 132,5 départs en retraite et CAA est au plus bas du fait des modifications des conditions de départ.

De ce fait, les recrutements sont assez faibles, la moyenne d'âge est de 32,6 ans, mais il y a des recrutements jusqu'à 56 ans.

Les mobilités inter-pôles ou inter-centres sont aussi plus faibles que les autres années respectivement 161 et 153 mobilités.

La Direction est satisfaite des actions menées par les revues de personnel

GPEC prospective : sur le périmètre de Saclay, l'IDEX a été retenu pour au 1^{er} janvier 2014 le CEA sera impliqué dans l'université Paris –Saclay. Les conséquences sur l'organisation programmes/effectifs seront présentées dans les IRP COMET Saclay et COMINAT.

Quid de CEATEC (marque que va utilisée le CEA) annoncé par le Directeur de la DRT ?
Information de l'AG au prochain COMINAT.

La DRT ou le CEA n'est pas visible au LETI, au LIST ou au LITEN, en créant la marque CEATEC on améliore la visibilité mais ne change pas l'organisation du CEA. Le besoin est surtout

à la DRT mais le besoin de notoriété dépasse la DRT avec les développements de technologies à la DSV

Quid du nouveau logo CEA ? Le changement est pour une meilleure visibilité parmi les autres logos des organismes de recherche.

Regroupement de Développement durable au CEA avec le Patrimoine.

Focus sur la radioprotection du fait des nombreux futurs départs à la retraite ainsi que sur la FLS.

La DRHRS annonce une vision sur les perspectives à la fin de l'année.

Pour les SPR, la question est de savoir si le CEA continue à exploiter ses installations.

Pour la FLS, harmoniser les règles et définir un parcours professionnel.

La mutualisation Saclay/Fontenay est portée sur la fonction des achats.

Pas de projet de réorganisation du soutien support dans le civil comme à la DAM même si le COP fixe des objectifs de réduction. Les optimisations sont traitées localement.

Direction des Applications Militaires (DAM)

M. Sansy insiste sur le caractère « Diffusion restreinte » des documents

Effectifs 2011 :

Les éléments de pilotage sont : le PMLT sur 15 ans, la dynamique métier sur 5ans, les programmes sur 1 an.

Durée de vie d'un système d'arme 40 ans, une part importante des compétences nécessite de la formation.

Le PMLT (plan à moyen et long terme) décline les besoins en effectifs avec des métiers en croissance, d'autre en décroissance transfert de macro activité, l'analyse métier se fait département par département.

2008-2011 : légère croissance des effectifs, la répartition par centre est stabilisée après la fermeture du PEM.

Augmentation régulière des A1 à 53% en 2011.

Les départs à la retraite représentent moins de 40% des départs, les effets des départs temporaires peuvent avoir un effet boomerang.

Un flux équilibré autour de 50 entrées/sorties de la DAM.

La part des femmes augmente 26% en 2011.

Augmentation de thésards et post-doctorants, augmentation des CDD pour surcroît de travail 81 en 2011 avec un objectif à 60 pour l'avenir avec la fin de certains projets.

Pour les recrutements des ingénieurs-chercheurs, la DAM compte augmenter le recrutement des ingénieurs d'écoles de rang 1 ainsi que ceux de rang 2 et de diminuer le rang 3 (universitaire sans thèse)

Passage cadres : 100 salariés entre 2007 et 2011, en moyenne 4 sur 5 au mérite et 1 sur 5 sur diplôme. La DAM souhaite privilégier le passage cadre sur diplôme.

5,16 % de la masse salariale est consacrée à la formation

Evolution futures Plan à Moyen et Long Terme (PMLT) :

Contraintes budgétaires liées à des surcoûts supplémentaires du fait de sous-traitants (AREVA TA à Cadarache) entraînent la révision du PMLT 2012-2026 avec pour conséquence 100 salariés en moins sur 4 ans (objectif 4673 en 2015).

Cette réduction d'effectifs est faite avec STAR 2 mais il y aura aussi des réductions sur les effectifs/programmes. Les actions dans l'immédiat sont :

- Gel des recrutements et des mutations entrantes
- Bilan départs retraite
- Analyse de besoins pluri annuel par centre

Soutien-support :

Mise en place de la nouvelle organisation au 1^{er} Janvier telle que prévue par le projet :

- Comptabilité : transfert à DIF de la compta fournisseur de Valduc
- Travaux : Ingénierie DP2I le projet a du retard
- Maintenance installations générales : rédaction de Cahiers des Charges communs
- ...

Des centres sont arrivés à la cible plus rapidement que prévu ce qui a nécessité le recours à l'intérim en attendant la mutualisation et qui a entraîné une accélération des actions prévues

En 2012 : poursuite de la montée en puissance des actions STAR 2

Direction des Sciences de la Matière (DSM)

Effectifs : changement de périmètre avec le système informatique à Saclay, baisse de 28 postes à périmètre constant.

Dans une logique de baisse des effectifs il y a eu 36 recrutements

Pour 2012 objectif ETPT à 2310 avec 55 recrutements prévus.

L'IRFM

Le sujet d'importance à la DSM est l'IRFM en redéfinissant ses objectifs stratégiques avec le maintien du projet WEST ce qui entraîne l'exploitation de Tore Supra sinon son arrêt en 2015 après le programme CIMES.

Quel que soit le scénario retenu, peu de difficulté de reclassement du personnel mais si le projet WEST est maintenu il est à corriger la perte de compétences « projet » par la formation et un flux entrant ciblé

La prise e compte de l'étude RPS dans la transition de l'IRFM :

- Amélioration de l'information stratégique
- Management, définition de chef de projet
- Gestion reconnaissance du personnel particulièrement des A2
- Amélioration des pratiques de fonctionnement et de gestion des activités
- Amélioration de la gestion des projets d'activité transverses

Fin 2007, il y a eu 30 détachements de 5 ans sur ITER, à l'échéance, cette année, soit ITER ne propose pas de renouvellement soit ITER propose un renouvellement mais le salarié souhaite réintégrer le CEA soit il souhaite rester à ITER

Un entretien individuel permet de connaître les objectifs des salariés détachés

Le CEA renouvellera le détachement pour 5 ans si ITER propose un renouvellement, la balle est dans le camp d'ITER.

Le calcul intensif :

Le déploiement des structures nationales et internationales nécessite une technicité plus importante :

3 profils identifiés à la DSM :

- développeur numéricien
- chercheur compétence P1
- chercheurs activité de simulation qui ne développe pas

Plan d'action pour accentuer les collaborations avec les universités et formation des profils 1 et 2

Direction des Sciences du Vivants (DSV)

1230,4 ETP au 31/12/2011

52 % Hommes, 48 % Femmes

Age moyen 43 ans

27 recrutements : 15 A2, 12 A1

Flux mobilité -5 salariés

Prévision 2012 : 1225 ETP

Entretien annuel 2011 : 83 % en augmentation par la formation des managers

Revue de personnel : 90 % réalisé

Montée en puissance progressive de NEUROSPIN avec un plan emploi et formation

Compétence de zootechnicien : difficultés à fidéliser, action retenue et l'externalisation des tâches à faible valeur ajoutée et le positionnement des techniciens CEA (8 salariés) sur les tâches liées à la réalisation des programmes. Le projet de sous-traitance de l'animalerie ne concerne que Fontenay aux Roses.

Implication de la DSV dans ALADIN par la croissance du support à FAR pour assurer le démantèlement des 2 INB de la DEN, le renforcement des équipes STIL (6 salariés) et le renforcement des formations spécifiques en assainissement et démantèlement.

Direction de l'Energie Nucléaire (DEN)

Evolution de programmes et ressources : situations favorables 3,2 Md extérieur, révision des coûts à terminaison.

Flux financier en augmentation, concernant les effectifs ils suivent les capacités de financement. La DEN est en croissance de l'ordre de 80.

A Marcoule, changement de compétence avec la maîtrise d'œuvre en plus de la maîtrise d'ouvrage pour le démantèlement de l'usine UP1.

Nouveau programme : multi recyclage

PMLT 2012 - 2021 ASTRID doit monter en puissance

Labo 109 : accord avec AREVA pour le projet NUCLAB avec un accord de 9 ans, une remise à niveau du matériel sera mieux utilisée, mais point d'arrêt annuel. Si les ressources ne correspondent pas aux coûts de fonctionnement. Ce projet ne concerne pas les laboratoires de Cadarache. Mais la question sur la R&D sur les analyses pourrait concerner les unités par un regroupement.

Ingénierie : Des équipes qui font du travail équivalent à différents endroits, l'analyse a conduit à des cadrages

- Pas de mouvement géographique
- Evolutions lente par l'apport d'extérieur

Encore 1 année de réflexion avec l'expérience DP2I à la DAM à prendre en compte. Les équipes seraient regroupées par métier plus que par activité.

RCI : La situation n'est pas nouvelle, voire à Marcoule. Démarche pas à pas pour la mise en application avec un cas simple comme Ulysse. Evolution de la pratique en fonction de l'expérience. L'ADM à Marcoule serait une 2^{ième} installation où il y aurait une sous-traitance de l'exploitation et mise en place d'un RCI. Une liste des installations concernées qui sera communiquée ultérieurement.

Effectifs en augmentation de 30 avec un atterrissage à 4335 fin 2012 et un maintien pour 2013.

Le rapport A1/A2 est de 55/45 %

250 thésards à la DEN est le nombre maxi qui est atteint en 2011

Entretien annuel : 90% réalisé, les Revue de Personnel à 100%.

Changement d'annexe : baisse des formations diplômantes. Les métiers de la sécurité sont particulièrement visés mais il manque aussi des experts dans la séparation isotopique.

Projet d'un laboratoire commun CEA-EDF-ENS Cachan dans le domaine de la thermo-hydraulique

Direction de la Recherche Technologique (DRT)

Des implantations sur Toulouse et Bordeaux sont envisagées par des réflexions en cours pour être plus proche des industriels dans le cadre de ses nouvelles démarches commerciales afin de favoriser le passage de la recherche vers l'industrie. Ce projet est dans le cadre de NANOINOV

Entretien annuel : 77% du fait d'un changement important dans la hiérarchie et 200 prises de fonction par an ; 85 % de la Revue de Personnel par manque de disponibilité du personnel.

Une demande importante d'une mobilité de la part de la hiérarchie et peu de possibilités sur MOREA qui peut mettre en souffrance le salarié.

Forte croissance des effectifs : 2521,5 fin 2010, 2688,3 fin 2011, actuellement 250 CDD à la DRT, fin 2012 prévu à 2844 et 3014 fin 2013.

Réorganisation de la DRT : Approche commerciale globale avec une évolution des ressources financières où les recettes industrielles sont en fortes croissance.

Création de 3 Directions :

- Direction scientifique
- Direction Europe
- Direction commerciale

Avec des interfaces dans les 3 instituts LETI, LITEN et LIST pour favoriser la transversalité.

CDD : Enquête sur 975 anciens salariés en CDD au CEA réalisée par ESC de Grenoble :

603 réponses, 75 % ont un contrat de travail et 18 % ont repris la formation, le reste en recherche d'emploi, 55 % ont retrouvé un emploi dans le 3mois qui ont suivi.