



# Newsletter Octobre 2016



## SOMMAIRE

1. La FLS dans la presse nationale..... [Lire l'article](#)
2. La qualité de vie au travail... à domicile ?..... [Lire l'article](#)
3. La médecine génomique, un *boulevard pour la recherche* au CEA ? ..... [Lire l'article](#)
4. L'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap eu CEA..... [Lire l'article](#)



Le journal "*Le Parisien*" a donné un large écho à la mobilisation des FLS, sous le chapeau suivant : "*les Formations locales de sécurité des huit commissariats à l'énergie atomique en France (CEA) exigent le maintien de leurs missions de sécurité que le ministère de la Défense entend attribuer aux gendarmes*".

Le journal évoque une discrète mobilisation mise en place depuis juin sans être entendue « ni par leurs directions du CEA, ni par le ministre de la Défense », ce qui a poussé les FLS à hausser le ton le 28 septembre au travers d'une manifestation *très sonore* :

« Toutes sirènes, klaxons, alarmes déployées et manivelles activées, 300 FLS ont envahi le patio du Ponant (siège du CEA). En uniforme de combat flanqué d'un smiley rose « *Je soutiens ma FLS* », ils ont installé la banderole de l'intersyndicale CGT-CFTC-FO-UNSA SPAEN à l'entrée principale de l'édifice, puis ont animé le lieu à grand renfort de décibels pendant toute la durée du conseil d'administration.

Le quotidien évoque ensuite la principale revendication : « Pour la sécurité de tous, les FLS du CEA doivent conserver toutes leurs missions » ; il rappelle ensuite la genèse de cette lutte débutée le 7 juin par une information de la Direction de la protection des installations et activités de la Défense (DPID) : le ministère de la Défense se veut confier certaines missions de sécurité des FLS à des Pelotons spécialisés de protection de la

Gendarmerie (PSPG). Il s'agirait de renforcer la sécurité des sites sensibles dans le contexte de menaces terroristes et de risques d'attaques de très haute intensité.

*Le Parisien* rappelle que les FLS sont pourtant parfaitement formés et qualifiés pour remplir les missions que le ministère de la Défense (Mindef) compte attribuer aux gendarmes ; le quotidien souligne également le risque d'une suppression de 30% des effectifs, consécutive au déploiement de gendarmes à l'intérieur des centres.

La mobilisation a porté ses fruits : le CEA a créé un groupe de travail pour étudier la demande des FLS d'évolution de leur statut ; ces derniers attendent une meilleure reconnaissance de leur métier et plus de moyens d'intervention, ainsi que l'évolution des effectifs (CDD vers CDI).

Selon *Le Parisien*, la DPID, dont les exigences restent inchangées, ne remet toutefois pas en cause « les activités de protection physique des FLS qui préservent ainsi leurs missions de contrôles d'accès, d'équipes cynophiles, de rondes, de levées de doute, de maintien de l'armement, etc. ». Elle a également assuré que les tâches confiées aux PSPG (non-qualifiés pour pénétrer à l'intérieur des bâtiments pour des raisons de sûreté nucléaire) « seront sans impact sur les FLS ». Le déploiement de forces militaires à Valduc démarrerait dès l'été 2017, et en 2018 pour Cadarache.

### **Le CEA a créé un groupe de travail pour étudier la demande des FLS d'évolution de leur statut.**

Reconnaissant des avancées dans ce dossier, l'**UNSA SPAEN** considère néanmoins que l'intersyndicale doit rester mobilisée en faveur du maintien des missions de la FLS et de la hausse des effectifs. Nous souhaitons marteler que les compétences de la FLS n'ont rien à envier à personne, pourvu qu'on ait la volonté de lui donner les moyens correspondants à sa mission. L'**UNSA SPAEN** demande par ailleurs qu'un budget sécurité spécifique soit alloué : la sécurité ne doit en aucun cas être budgétée sur les programmes.

L'**UNSA SPAEN** rappelle à ce propos que le coût de l'arrivée des gendarmes (construction de casernes, etc.) pèsera sur le CEA, impactant sévèrement le budget de l'organisme.

[Retour au sommaire](#)



La qualité de vie au travail (QVT), à quoi ça tient... Selon un sondage d'avril 2016 64% des salariés estiment que la qualité de vie professionnelle dépend du respect à leur égard, et ils sont encore 58% à la relier directement à la reconnaissance de leur travail. Quand on les interroge sur les bénéfices de la QVT, les salariés répondent massivement (87%) qu'elle profite aux salariés **et** à l'entreprise.

Un accord signé en juillet 2014 entre la Direction du CEA et l'**UNSA SPAEN**,

CFDT, CFE-CGC et CFTC établit la méthode relative au développement de la QVT.

Le Comité d'orientation mis en place dans ce contexte a présenté cet été des axes de propositions concernant notamment le rôle du manager et le contenu de ses missions ou la rénovation des conseils d'unité.

Parmi les questions récurrentes qui animent la QVT, le télétravail tient une place importante.

### Télétravail : paradis ou bien... enfer ?

L'accord sur l'égalité professionnelle de septembre 2011 précisait que les enseignements tirés d'expériences pilotes en matière de télétravail pourraient éventuellement permettre la négociation d'un accord. L'expérimentation mise en place en 2013 à Cadarache s'est révélée positive aux yeux des "expérimentateurs". Il apparaissait néanmoins qu'un déploiement plus important du

télétravail nécessiterait d'affiner son organisation et son dimensionnement.

En juillet 2016, la direction générale rappelait que la question du télétravail devait s'insérer plus largement dans *une réflexion sur l'organisation et les modes de travail au CEA*. En d'autres termes, il s'agirait de passer d'une expérimentation locale à une approche globale de la question, dès lors examinée au niveau central.

### Télétravail vs droit à la Déconnexion

Si le télétravail est le cheval de bataille d'une organisation syndicale catégorielle, ce cheval-là ne doit pas être enfourché inconsidérément !

L'**UNSA SPAEN** considère ainsi qu'il ne faut négliger aucune des conséquences potentielles de la mise en place d'un tel dispositif.

La Direction souligne d'ailleurs que le télétravail remettrait en cause toute l'organisation actuelle du travail. Sous-entendu : de nombreux avantages acquis pourraient être par ce biais remis en question...

**Si le télétravail est le plus généralement ressenti comme positif en termes de qualité de vie, une grande majorité de salariés en télétravail ont ressenti une nette augmentation de leur temps de travail.**

Si L'**UNSA SPAEN** entend aborder ce dossier avec prudence, elle est bien entendu favorable à l'étude de nouveaux comportements et de méthodes de travail innovantes ; ceux-ci peuvent de fait être imposés par les circonstances, par exemple des difficultés majeures de déplacement.

Il est toutefois évident que le télétravail crée une distorsion entre « ceux qui peuvent » faire du télétravail, et « ceux qui ne peuvent pas », du fait de la nature de leur activité.

L'UNSA SPAEN, attachée à la défense de l'intégralité des salariés sans ostracisme, se méfie d'un droit à deux vitesses...

Par ailleurs, si le télétravail paraît une solution quasi idyllique à ceux qui n'en bénéficient pas, les salariés qui y sont soumis, pas toujours de leur plein gré, peuvent en souffrir. Il ne s'agit pas seulement des risques d'isolement ou de coupure d'avec les collègues, inconvénients qui peuvent être encadrés, mais de problèmes plus insidieux tels que :

- L'éventuel manque d'étanchéité des temps de vie travail/vie privée,
- la porosité des moyens technologiques privés/professionnels,
- la surveillance du temps d'activité et de l'utilisation des moyens et le risque corollaire d'intrusion dans la vie privée,

## Encadrer les risques

Les nouvelles méthodes de travail issues de la *transformation numérique* engendrent donc de nouveaux risques qui débordent les dispositifs existants : le droit à la vie privée instauré par l'article 9 du Code civil et l'encadrement du temps de travail imposé par une directive Européenne et par le Code du travail.

Afin de juguler ces nouveaux risques, l'accord national interprofessionnel du 19/06/13 relatif à la QVT entendait déjà "promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication respectueuse de la vie privée des salariés" ; l'accord rappelle ainsi que l'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur et que des plages horaires durant lesquelles il peut être contacté doivent être fixées.

- les questions d'assurance (accidents de travail, accidents "de trajet"),

Le télétravail peut ainsi estomper la séparation entre vie professionnelle et vie privée, ce qui génère des risques pour l'une comme pour l'autre. Ce mode de travail est souvent présenté comme idyllique. Mais dans le monde réel, de nombreux télétravailleurs sont soumis à la dictature de la connexion internet, du mobile, de la webcam...

Enfin, si le télétravail est le plus généralement ressenti comme positif en termes de qualité de vie, une grande majorité de salariés en télétravail ont ressenti une nette augmentation de leur temps de travail.

Mal maîtrisé, le télétravail peut ainsi avoir des répercussions très négatives sur la vie privée.

De fait, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devient délicat à mesure de l'accroissement du niveau de responsabilité et d'autonomie.

La loi Travail "Loi El Khomri" du 08/08/16 est venue compléter ces dispositifs en instaurant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 un "droit à la déconnexion". La loi Travail prévoit de surcroît une négociation annuelle obligatoire sur l'articulation vie personnelle et professionnelle des salariés afin "d'assurer le respect des temps de repos et de congés et de sécuriser la vie personnelle et familiale contre les intrusions numériques."

Aux termes de la loi, si aucun accord n'est trouvé, l'employeur aura l'obligation de mettre en place une charte pour définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Cette mise en place se ferait après avis du Comité national [Comité d'entreprise] et, à défaut, des délégués du personnel.

Le télétravail n'est pas forcément le nouveau paradis social qu'on nous vante, et que l'enfer est souvent pavé de bonnes intentions... L'**UNSA SPAEN** considère qu'il faut définir un socle sine qua non de la réflexion ; ce socle engloberait notamment :

- la définition rigoureuse du périmètre du télétravail, de l'avantage indéniable qu'il peut constituer pour son bénéficiaire,
- les modalités pratiques, techniques et technologiques à mettre en œuvre.

Aujourd'hui, il est malaisé de savoir quand commence le télétravail : en faisons-nous sans le savoir, comme Monsieur Jourdain faisait de la prose ? En d'autres termes, si le soir ou le weekend, vous préparez vos dossiers du lendemain ou si vous lisez vos méls de la maison, est-ce que vous ne télé travaillez pas déjà ?

---

[Retour au sommaire](#)



Lors d'une récente conférence au CEA, le Professeur François SIGAUX, Directeur scientifique exécutif à la Direction de la recherche fondamentale, a présenté les enjeux de la médecine génomique, en faveur de laquelle la France a décidé d'engager un effort considérable.

La médecine génomique, utilisant les données du génome, "cette empreinte physique et biologique de l'information dont découle en grande partie le devenir de chacun", ouvre la voie à une personnalisation des soins révolutionnant la prise des décisions médicales et la refonte du dialogue patient/médecin.

Les États-Unis, le Royaume Uni et la Chine ont lancé des plans nationaux ambitieux visant à la fois à développer une stratégie nationale et à soutenir leurs acteurs industriels. En Europe, plusieurs pays ont commencé à intégrer la médecine génomique dans leur système de santé.

A la demande du Gouvernement, le Président de l'alliance thématique de recherche Aviesan a présenté le plan

**Créée en avril 2009, Aviesan rassemble les grands acteurs en sciences de la vie et de la santé en France CEA, CHRU, CNRS, CPU, INRA, Inria, Inserm, Institut Pasteur, IRD.**

"France Médecine Génomique 2025" qui vise à positionner la France dans le peloton de tête des grands pays engagés dans la médecine génomique. Le plan doit ainsi répondre aux différents enjeux que pose la médecine génomique : des enjeux de santé publique (en termes de diagnostic, de pronostic et de thérapeutique) et des enjeux économiques (émergence d'une filière médicale et industrielle nationale, exportation de ce savoir-faire). Il est à noter que la dimension éthique est au cœur de ce Plan de médecine génomique.

Selon le Président d'Aviesan, *"la médecine génomique est (...) au cœur de l'innovation en matière de diagnostic, de pronostic, de traitements et d'administration du médicament. La France doit se donner les moyens de réussir cette révolution, d'y prendre sa place, parmi les toutes premières. Nous disposons pour cela des formidables atouts de notre recherche fondamentale, clinique et translationnelle"*.

Dans ce contexte, ce grand chantier aux enjeux immenses pourrait ouvrir un *"boulevard de recherche"* au CEA.

---

[Retour au sommaire](#)

Dans certains centres, le CEA n'emploie pas de salariés en situation de handicap.

Résultat : l'organisme doit s'acquitter d'une amende.

L'**UNSA SPAEN** intervient dès qu'elle a connaissance de telles situations inacceptables afin qu'il y soit remédié au mieux, et au plus tôt.

Par ailleurs, l'**UNSA SPAEN**, respectueuse de ses engagements, confie régulièrement des travaux à des ateliers protégés environnants.

---

[Retour au sommaire](#)