



PMLT 2013-2022 du CEA civil

Analyses de l'UNSA SPAEN

INTRODUCTION

Le PMLT 2013-2022 s'inscrit dans un environnement des comptes de la nation difficile que tout un chacun connaît (déficit public important, charge de la dette...).

Comme indiqué dans le document de présentation de la Direction du CEA lors du Comité national du 29/10/13 : *«il est donc demandé aux établissements publics, comme aux autres composantes de la sphère publique, un effort d'ajustement important durant les 4 années à venir. Le CEA, dont les ressources proviennent directement ou indirectement à 80 % de l'Etat, doit donc s'adapter, en réalisant un exercice très strict de priorisation. Le PMLT réalise cet exercice de priorisation en cohérence avec les contraintes de l'ajustement des finances publiques».*

Les contraintes budgétaires de l'Etat seront durables et iront bien au-delà de 2017, date à laquelle il est prévu que les déficits publics soient résorbés.

ENERGIE

L'environnement dans le domaine de l'énergie est très chahuté du fait des répercussions de l'arrivée des gaz de schiste américains sur le marché. Cela entraîne une crise dans le marché de l'électricité au niveau européen avec une baisse importante des prix de gros de l'électricité qui conduisent à la non rentabilité d'unité de production en électricité notamment celle à partir du gaz. Paradoxalement la baisse des prix de gros de l'électricité s'accompagne d'une hausse des factures d'électricité pour les ménages et les consommateurs industriels du fait de la répercussions intégrales des aides aux rachats d'énergies renouvelables (ENR) sur le prix de vente. Cette situation européenne est contrastée suivant les pays. Elle contribue à ce que le secteur de l'électricité ne soit plus considéré comme rentable ; le coût du capital est en hausse, ce qui entraîne la baisse de la compétitivité des industries.

Pour contrecarrer ces données économiques, l'Allemagne vient de décider de diminuer, voire d'arrêter les subventions d'achats d'énergies renouvelables ce qui amènera une augmentation du prix de gros de l'électricité.



Bureau central Bât. 538 - CEA SACLAY - 91191 GIF-SUR-YVETTE CEDEX

☎ 01.69.08.50.52 ☎ 01.69.08.91.55 spaen@cea.fr

www.unsaspaen.org

<http://www-spaen.cea.fr>

Dans ces conditions, il apparaît difficile de trouver des opérateurs industriels pour se lancer dans la production d'ENR. Le groupe AREVA qui est présent dans les ENR, ne s'intéresse qu'à des marchés de niches, seuls susceptibles de pouvoir détacher des marges économiques suffisantes.

De même, sans la puissance publique de l'Etat, l'investissement dans le renouvellement du parc électronucléaire, avec des réacteurs de 4ème génération et des réacteurs pour la fermeture du cycle ne sera pas possible.

INDUSTRIES & RECHERCHES

- **Pôles de compétitivité**

La ré-industrialisation du territoire français est la **priorité industrielle économique actuelle**. Lors de la création en 2005 des pôles de compétitivité, cette volonté apparaissait déjà. Ces pôles ont vocation à soutenir l'innovation et le développement de projets de collaboration de recherche et de développement particulièrement innovants.

Si les pôles de compétitivité grâce notamment aux financements du fonds unique interministériel (FUI) ont permis une augmentation de la R & D au sein des entreprises participantes ; cette augmentation n'a pas complètement abouti à la création de produits innovants donnant lieu à une industrialisation.

C'est pourquoi la nouvelle phase de politique de compétitivité annoncée, en février 2013 par le gouvernement, vise particulièrement :

- à favoriser l'émergence de produits et services innovants suite à la R & D pour accroître l'impact en matière de chiffre d'affaires et d'emploi.

- et dans un 2^{ème} point d'aider à l'émergence d'un environnement favorable au développement pour que les pôles deviennent « des usines à produits d'avenir » à l'effet économique accru.

Cette politique du gouvernement s'est traduite pour le CEA par l'implantation et la conduite de «plateformes» régionales de transfert technologique.

PMLT

- **Baisses de subvention**

Le CEA doit faire face à des contraintes budgétaires dues à une baisse de la subvention de **10 M€ en 2014** suivie d'une autre diminution de **10 M€ en 2015** qui s'ajoutent aux différents surcoûts auxquels le CEA doit faire face (**57 M€ en 2014 – 88 M€ en 2015 et 105 M€ en 2016**).

L'estimation des surcoûts annuels nécessitera une explication plus détaillée que celle déjà fournie afin de pouvoir suivre au cours des années la façon dont le CEA a pu y faire face. Il suffit de reprendre les explications de la variation annuelle de la masse salariale du secteur civil données lors du Comité national du 17 décembre 2013 pour s'en convaincre.

Durant l'année 2013, le CEA avec les Ministères de tutelle ont construit le PMLT 2013-2022 qui prend en compte les difficultés budgétaires pour faire face aux objectifs assignés au CEA par l'Etat.

Pendant cette élaboration, le CEA a réuni des groupes de travail pour proposer les solutions qui apparaissent dans le PMLT mais a également pratiqué des changements dans le fonctionnement du CEA ayant donné lieu à des informations et des consultations, pour certains d'entre eux au Comité national. A titre d'exemples :

- **La politique des achats** : un plan de massification et d'optimisation des achats sera mis en œuvre, avec en 2015 une cible de réduction de 15 M€/an des dépenses financées par la subvention (ce qui correspond à une réduction totale de 30 M€ des achats, partiellement donc financés par la subvention).
- En juin 2013, **le projet de circulaire relative aux formations locales de sécurité (FLS)** qui, en réaffirmant les différents modes de travail du personnel FLS ainsi que les parcours professionnels avec les diplômes spécifiques rattachés, permet d'ouvrir le chantier de la réorganisation sur le terrain des FLS notamment en diminuant le nombre de postes en 24 x 48 pour correspondre le plus près possible aux missions de la FLS.
- En juin 2013, **le projet de création d'un laboratoire médical unique pour les centres CEA de Saclay et de FAR** qui, tout en permettant de maintenir au sein du CEA la pratique des analyses, permet par cette restructuration de faire un gain substantiel.
- En octobre 2013, **le projet de mutualisation des services comptables de FAR et de Saclay** au sein d'un service «Centre de compétences comptables» rattaché à la Direction financière qui, tout en rationalisant le travail, permet une évolution et une répartition des salariés inclus dans ses unités en diminuant les effectifs « supports » de la DSV.
- Depuis 2011, l'affichage de l'abandon des augmentations générales par la DRHRS qui confirme que le contexte budgétaire actuel et l'orientation en matière de cadrage de progression de la RMPP par les Ministères de tutelle pour toutes ces années ne permettent pas d'envisager une augmentation générale.
- En février 2013, une diminution du budget formation de 30 % sur les coûts d'inscription de la formation par rapport aux prévisions...
- La mise en place d'une semaine supplémentaire de fermeture de certains établissements au mois d'août....
- L'emploi des CDD introduisant le CDD-OD
- Le contrat de génération
- Les départs en retraite

Ces mesures doivent permettre d'atteindre les objectifs du PMLT.

La stratégie de la Direction du CEA pour élaborer le PMLT est, pour reprendre l'image de l'Administrateur général : « *si nous avons 100 programmes et seulement 90 % de leur financement, il est préférable de mener à terme 90 de ces programmes et d'en écarter 10 que de maintenir les 100 programmes et de n'en finir aucun* ».

L'atteinte des objectifs du PMLT passe par une diminution d'activité corrélée à une diminution d'effectifs qui touche les programmes et non plus, comme précédemment, les seuls supports.

L'**UNSA SPAEN** a rencontré tous les Directeurs des Directions opérationnelles et celui d'une Direction fonctionnelle. Lors de ces entretiens, nous nous sommes attachés aux questions de personnels (diminution des effectifs, conséquences sur les conditions de travail, formations, mobilités...) et très peu aux programmes à proprement parler.

Le rôle des Directions fonctionnelles dans la réussite du PMLT n'apparaît pas dans les présentations effectuées. Pourtant, il est majeur et les Directions fonctionnelles sont impactées également par la baisse de subvention.

L'attente des Directions opérationnelles, dans certains domaines fonctionnels, est importante :

- évolution des effectifs 24x48 qui aura un impact immédiat sur les charges et différé sur les CAA,
- évolution de la radioprotection au CEA avec notamment la façon de prendre en compte la radioprotection de premier niveau. DRHRS a déjà présenté une étude des métiers de la radioprotection, et un audit est en cours à PMR sur le même sujet,
- gestion de la formation.

↳ **Point 1** : Présenter le PMLT en incluant de façon formelle les Directions fonctionnelles avec le rôle qu'elles vont tenir.

La traduction du PMLT va entraîner des mouvements de personnel et des abandons de programmes qui ne donneront légalement lieu, au mieux, qu'à des présentations au niveau des COMET voire du Comité national : ce qui peut entraîner un manque de visibilité des actions engagées pour la représentation du personnel.

Il est donc important d'élaborer au plus vite, conjointement, Direction/Organisations syndicales, un outil de suivi en termes d'impact sur les effectifs qui donnerait lieu à une analyse lors d'une CEE.

↳ **Point 2** : Elaborer, conjointement avec la Direction et les représentants du personnel au sein de la CEE du CN, une grille de suivi de la mise en place du PMLT avec la détermination d'indicateurs.

Ce travail impliquera de nouveaux rendez-vous pour la CEE.

La vie de l'entreprise va induire des événements qui ne sont pas inscrits dans le PMLT mais peuvent faciliter l'atteinte des objectifs en desserrant l'étai de la contrainte budgétaire : En voici quelques exemples :

- La mise en place d'une opération qui permettrait au CEA de ne plus supporter le poids du loyer pour le site du génopôle d'Évry.

- La non-reconduction de l'accord sur l'intéressement (13,5 M€)

Des éléments négatifs pourraient également apparaître si le CEA devait faire face aux paiements des assurances.

↳ **Point 3** : Le suivi du PMLT doit avoir un volet financier et budgétaire.

Le suivi du PMLT tel que l'**UNSA SPAEN** le présente, doit être décliné par direction et, pour la partie « effectifs » également par centre.

Les mouvements de personnels pourront avoir une incidence sur la carrière des intéressés principalement lorsqu'ils seront dus à des arrêts de programmes. Certains pourront se demander si leur investissement passé aura encore un impact positif sur leur déroulement de carrière ou si la situation nouvelle est un recul voir une remise à zéro. Il est donc primordial de mettre à disposition des hiérarchiques, des outils pour gérer le changement et surtout des lieux et des moments d'explications aux équipes concernées, avec un réel échange sur les questions d'avenir.

↳ **Point 4** : Le salarié impacté par des changements d'équipe (dissolution, nouveaux arrivants ...) doit être informé et ses réflexions sur la situation doivent être écoutées et discutées.

Dans sa présentation, le PMLT a un impact négatif sur la rémunération des salariés du CEA. Les augmentations individuelles sont la seule possibilité d'évolution envisagée. Les partenaires sociaux ont élaboré, lors de la mensualisation du treizième mois des salariés relevant de l'Annexe II, plusieurs pistes d'évolutions : celles-ci sont renvoyées aux calendes grecques par la Direction du CEA par manque de marge de manœuvre. Lors d'un Comité national, l'Administrateur général du CEA a affirmé n'avoir aucun tabou sur la réflexion pour l'utilisation des sommes affectées aux primes diverses et variées non attachées à la prise en compte de conditions de travail. La réévaluation de la PSC et de la PSNC à hauteur de 10 % financée sur cette enveloppe, ainsi qu'une estimation d'un prélèvement pour faire face aux mobilités induites par le PMLT, est un exemple de négociation de réaffectation de cette masse salariale qui prend en compte le nouvel environnement du CEA.

↳ **Point 5** : Une réaffectation des sommes allouées aux primes.

Dans sa présentation stratégique, la Direction du CEA entend favoriser les liens entre DSV et DRT et entre DSM et DRT notamment pour répondre à des appels à programmes.

Cette option s'appuie sur l'analyse de recherche de moyens financiers établie par la DRT qui montre un cycle dans les sources de financement :

- Subvention de l'Etat
- Financement d'infrastructures par les collectivités locales
- Appel au financement de l'Europe et du privé

DSM et DSV font déjà appel à ce genre de ressources. Mais pour franchir un niveau supérieur, existe-t-il au sein du CEA un service capable d'accompagner ces Directions dans l'élaboration des dossiers sans avoir un côté administratif qui ne ferait que freiner les actions ? Ce n'est pas la DRT qui doit remplir cet office.

Le niveau actuel de financement externe de ces deux Directions opérationnelles devra être d'autant plus haut qu'il sera utilisé pour des programmes en nombre plus réduits et qui existent déjà en grande partie. La tâche se complique avec la perte de financements extérieurs liés aux programmes abandonnés.

↳ **Point 6** : La détermination de la structure d'aide à la recherche de financement associée à la DSM et la DSV

Cette orientation ne doit pas remettre en cause la recherche fondamentale qui est l'axe principal de ces Directions, ni oublier les objectifs de recherche liés aux missions stratégiques du CEA. La déclinaison du PMLT ne doit pas s'accompagner d'une perte d'attractivité du CEA vis-à-vis des jeunes diplômés. Les changements de programmes au sein des thématiques de son cœur de métier et des missions données par l'Etat doivent faire l'objet d'une analyse atout/attrait. Cette analyse servira de base à la communication vers les salariés concernés et permettra de valoriser le PMLT vers les tutelles et les Visiting Comitee.

↳ **Point 7** : La pratique à chaque évolution de programme liée au PMLT d'une analyse atout/attrait ce qui assurera la pertinence des choix et permettra une meilleure information des salariés.

INVESTISSEMENTS

L'un des points importants présentés concerne le cadencement des investissements et plus particulièrement ceux du RJH et d'ASTRID.

RJH

Il est indispensable que l'objectif 2019 pour le RJH soit tenu. La Direction du CEA doit travailler activement à la résolution des problèmes pour atteindre cet objectif crucial pour l'avenir et la crédibilité du CEA. Un audit a été effectué par rapport aux options sur le RJH qui doit être présenté aux élus du Comité national.

Les verrous qui entravent la réalisation de l'objectif 2019 pour le RJH doivent sauter. A chaque Comité national, un suivi devra être fait sur l'avancement des

travaux et de l'atteinte des différents jalons amenant à la réussite de l'objectif, ou une présentation des mesures prises pour répondre aux différents problèmes posés avec l'établissement de nouveaux points d'étapes pour une date de fin inchangée.

↳ **Point 8** : Un suivi de l'avancement du RJH pour atteindre l'objectif 2009 à chaque Comité national.

ASTRID

La tenue, dans le temps, des points d'étapes en vue de la construction du réacteur ASTRID est un impératif. Le CEA doit faire en sorte que l'Etat soit en capacité de donner l'autorisation de construction à la fin du processus.

Le CEA doit aller plus loin que le simple fait d'avoir atteint un jalon : l'APD. Il doit montrer aux tutelles l'exigence du passage à la construction du réacteur qui permettra de fermer le cycle du combustible tout en fournissant de l'énergie électrique et non en étant un incinérateur qui renchérirait le coût de l'énergie nucléaire.

Il serait dommageable que pour une raison financière le CEA vienne à différer l'atteinte de point d'étape vis-à-vis de la politique de fermeture du cycle qui est la pierre angulaire de l'utilisation du nucléaire pour l'énergie électrique et pour permettre le renouvellement du parc électronucléaire.

↳ **Point 9** : La tenue du calendrier de l'APD d'ASTRID et l'argumentaire pour sa construction dans la foulée.

Dès à présent, la fermeture de 2 installations est programmée dans le PMLT :

Le LEFCA à Cadarache et le SBTN à Marcoule

Ces 2 projets de fermeture pourront avoir un impact important sur la vie de nombreux salariés travaillant actuellement dans ces installations. La responsabilité sociale de l'entreprise doit le prendre en compte.

LEFCA

Il semblerait qu'au sein de la DEN, il puisse y avoir des possibilités pour que des salariés ayant le profil utile pour le transfert du LEFCA à Atalante soient trouvés sans qu'obligatoirement ces salariés travaillent actuellement au sein du LEFCA. On pourrait procéder ainsi par jeu de taquin pour un résultat conforme à la tenue du programme.

Le LEFCA n'est qu'un exemple de changement de portage d'un programme impactant des salariés. Il faut avoir une vue pragmatique de la situation et rechercher les solutions les moins perturbantes tout en s'assurant de l'atteinte de l'objectif. C'est là qu'interviennent l'application des points concernant les personnels et la pertinence du choix dans les objectifs du CEA.

SBTN

L'isolement scientifique de ce service au niveau des sciences du vivant n'apparaît pas propice au maintien du personnel sur le site de Marcoule.

La question qui se pose est plus au niveau de l'organisation des équipes au sein de la DSV. 2 types d'organisation sont présents :

- Des laboratoires « globaux » réunissant des chercheurs autour de matériel d'instrumentation de pointe en dehors d'unité médicale exemple tel que : MIRCEN à Saclay
- Des unités dispersées sur le territoire qui travaillent dans un environnement de recherche médicales, comme par exemple, l'hôpital Fourier

Ces dernières années, c'est le 1^{er} type de structure qui a été favorisé au sein de la DSV ; il faudrait savoir si la DSV compte faire perdurer l'existant en milieu médical et répondre à l'attente pour d'autres implantations de ce type. Cette organisation démontre que la DSV peut gérer des unités excentrées.

La suppression du SBTN, inscrite dans le PMLT, pourrait être effectuée non pas brutalement telle qu'annoncée actuellement mais étalée dans le temps, assortie à la prise en compte du problème social et d'une stratégie au niveau des recherches menées sur la DSV. Cette opération peut inclure la persistance de l'existence de programmes de recherche menés sur cette implantation.

CONCLUSION

Le pari engagé par le CEA est immense et demandera de la part de tous les salariés un effort constant sur la durée. Le suivi médical et la mise en place de médiation dans les conflits entre salariés seront importants pour surveiller les risques psycho-sociaux et prévenir les *burn-out*.

Le PMLT doit aboutir à un nouveau CEA ; cette construction ne doit pas être seulement subie mais être source de mobilisation et d'avancées.

Malgré les difficultés, il y aura des lancements de nouveaux programmes utiles pour l'avenir et des embauches seront effectuées.

Les 9 points mis en avant n'ont que cet objectif : **un CEA changé qui conduit des programmes attractifs pour la jeune génération et correspondants aux missions de l'organisme qui renforcera sa place prépondérante dans les organismes de recherche, allant de la recherche à l'industrie avec un panel de salariés :**

- de l'ingénieur au technicien en passant par le chercheur,
- et les catégories administratives de grande qualité.

La période d'évolution de l'organisme ayant été bien menée.

- ↳ **Point 1** : Présenter le PMLT en incluant de façon formelle les Directions fonctionnelles avec le rôle qu'elles vont tenir.
- ↳ **Point 2** : Elaborer, conjointement avec la Direction et les représentants du personnel au sein de la CEE du CN, une grille de suivi de la mise en place du PMLT avec la détermination d'indicateurs.
- ↳ **Point 3** : Le suivi du PMLT doit avoir un volet financier et budgétaire.
- ↳ **Point 4** : Le salarié impacté par des changements d'équipe (dissolution, nouveaux arrivants ...) doit être informé et ses réflexions sur la situation doivent être écoutées et discutées.
- ↳ **Point 5** : Une réaffectation des sommes allouées aux primes.
- ↳ **Point 6** : La détermination de la structure d'aide à la recherche de financement associée à la DSM et la DSV
- ↳ **Point 7** : La pratique à chaque évolution de programme liée au PMLT d'une analyse atout/attrait ce qui assurera la pertinence des choix et permettra une meilleure information des salariés.
- ↳ **Point 8** : Un suivi de l'avancement du RJH pour atteindre l'objectif 2019 à chaque Comité national.
- ↳ **Point 9** : La tenue du calendrier de l'APD d'ASTRID et l'argumentaire pour sa construction dans la foulée.