



CFE-CGC SICTAM
Syndicat des ingénieurs cadres techniciens
agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire

Madame Isabelle Etienvre
Administratrice générale du CEA
Paris, le 29 août 2025

Objet : Rencontre bilatérale CEA – CFE-CGC SICTAM
Référence : 2025-008-NGB

Madame l'Administratrice générale,

Au nom des salariés représentés par la CFE-CGC SICTAM, nous vous transmettons ce courrier lors de notre rencontre bilatérale. Il exprime, au travers de thèmes structurants, les attentes et préoccupations des personnels du CEA. Loin d'être une simple énumération de revendications, il s'agit d'un état des lieux argumenté, qui vise à nourrir un dialogue constructif et transparent autour de l'avenir de l'établissement et des conditions de travail de ses agents.

1. Préambule et cadre stratégique

En tout premier lieu, la CFE-CGC SICTAM souhaite que soit partagée la feuille de route définie par les ministères de tutelle, tant sur les activités civiles que sur les activités de défense. Il nous paraît indispensable, au moment où vous prenez vos fonctions, que soient clairement posés les objectifs assignés par le Gouvernement au CEA. La visibilité stratégique est une condition de la confiance, et elle permet aux salariés comme à leurs représentants de se situer dans la durée et de contribuer pleinement aux orientations décidées.

2. Stratégie et programmes

La situation actuelle suscite des interrogations profondes chez les salariés, en particulier au sein de la DES. L'arrêt du projet ASTRID, la création et la montée en puissance de startups « nucléaires », les incertitudes sur le programme de développement de l'énergie solaire à INES ainsi que le désengagement affiché d'EDF vis-à-vis de la recherche au CEA, ont provoqué un sentiment de désorientation et de perte de sens. Des experts de haut niveau quittent l'établissement pour rejoindre ces nouveaux acteurs, attirés par des projets plus lisibles, plus financés et perçus comme porteurs d'avenir.

Il est donc crucial que la nouvelle direction redonne une perspective claire et mobilisatrice. Quelle est votre vision de l'avenir programmatique du CEA ? Quelle place comptez-vous accorder aux équipes historiques et à leurs compétences rares dans ce nouvel écosystème ?





Les starts up sont un réel non-sens, pourquoi ?

Pourtant nous sommes tous engagés pour soutenir l'essor industriel de ces nouveaux embryons de potentielles futures industries.

- parce que une start up n'est pas du tout faite pour travailler sur le long terme ou pour se préoccuper de l'intérêt collectif, contrairement à un organisme stratégique comme le nôtre.
- parce le mot d'ordre d'une startup c'est la survie à court terme, c'est la compréhension d'un marché, c'est la préparation d'un produit et de sa montée en production, c'est de gagner de l'argent. Ouvrir des guichets et instaurer une multitude de guichets de financement, c'est tout juste détourner les startups de leurs objectifs qui devraient rester prioritaires.
- une startup de 5 personnes, si elle doit dégager 1 personne pour faire du lobbying afin de comprendre puis de remporter des appels d'offre publics, c'est 20% au moins de sa capacité perdue pour les objectifs vitaux décrits plus haut. Pourtant, si elle ne le fait pas, elle se retrouvera désavantagée nationalement par rapport à ses concurrentes nationales qui choisiraient cette voie administrative.
- enfin, une startup du point de vue souveraineté, c'est ultra fragile, cela peut être racheté à tout moment par une concurrence étrangère.

Le BaBa de la professionnalisation des activités pourtant, c'est d'ordinaire dans le tissu économique, d'externaliser les métiers très spécifiques afin de permettre par un volume d'activité accru, une plus grande performance et des couts réduits. Pourquoi donc la R&D serait-elle mieux placée dans une startup de quelques employés d'une pérennité de quelques années, et sans garantie de souveraineté, plutôt que dans un grand organisme professionnel qui ne fait que cela, qui est très pérenne dans le temps, et qui présente d'évidentes garanties de souveraineté technologique ?

Si nous ne sommes pas assez efficaces ou accessibles aux startups pour soutenir leur R&D, rénovons-nous, remotivons nos équipes, modernisons nos échanges avec nos partenaires, partageons les bonnes pratiques entre les directions, mais ne laissons pas dire que notre modèle n'est plus adapté face aux enjeux actuels, car c'est tout le contraire.

Dans les activités d'assainissement et de démantèlement, la succession rapide des directions et les retards budgétaires ont miné la confiance. Ces domaines, pourtant essentiels à la crédibilité du CEA en matière de gestion du cycle nucléaire, ont besoin de stabilité et de moyens à la hauteur des enjeux.

La stratégie en matière de SMR doit également être clarifiée : aujourd'hui, la multiplication de startups bénéficiant du soutien des pouvoirs publics place le CEA en position de sous-traitant, plutôt que de chef de file. Cela engendre une démotivation des salariés, réduits à exécuter





des tâches techniques sans être associés à la stratégie globale. La CFE-CGC SICTAM demande une politique lisible sur la complémentarité entre le CEA et ces nouvelles structures, et surtout, une communication transparente aux salariés.

Enfin, la question de l'aménagement du territoire ne peut être éludée. Trop souvent, les politiques dites de mutualisation et d'optimisation se traduisent dans les faits par une centralisation parisienne, affaiblissant les centres de province, leurs emplois et leurs programmes. La CFE-CGC SICTAM réclame un rééquilibrage concret, avec des objectifs et des moyens propres pour les sites régionaux, afin qu'ils puissent contribuer au développement économique local.

Quant au projet RJH, il soulève trois interrogations majeures :

- le CEA dispose-t-il des capacités financières et organisationnelles pour mener le chantier à terme ?
- quel est le modèle prévu pour le financement des coûts d'exploitation, compte tenu du retrait ou de la réorganisation de plusieurs partenaires historiques ?
- a-t-on procédé à une analyse coûts/bénéfices dans l'hypothèse d'un arrêt du projet, afin d'éviter un scénario semblable à celui de l'EPR finlandais, avec contentieux et pénalités colossales ?

Ces questions ne sont pas seulement techniques : elles conditionnent la crédibilité du CEA vis-à-vis de ses partenaires, de ses tutelles et de ses propres salariés.

3. Sécurité et sûreté

Les résultats en matière de sécurité au travail sont préoccupants : les objectifs fixés par les tutelles n'ont pas été atteints en 2024, et le taux de fréquence des accidents reste supérieur à celui observé dans d'autres établissements comparables. Cette situation appelle des mesures correctives fortes.

La chaîne de responsabilité en matière de sécurité et de sûreté est aujourd'hui source de confusion. La multiplication des directives entre centres, directions opérationnelles et directions nationales génère des doublons, voire des contradictions. Cette dispersion brouille les responsabilités, fragilise les chefs d'installation et décourage les équipes. La CFE-CGC SICTAM plaide pour une clarification urgente : la sécurité doit redevenir un système cohérent et lisible, reposant sur une chaîne hiérarchique claire et assumée.

La CFE-CGC SICTAM tient à alerter le CEA sur l'urgence de traiter le conflit FLS, dont les conséquences s'aggravent chaque jour. Un nombre croissant de salariés concernés ont d'ores et déjà engagé des actions en justice contre l'établissement.





La réponse apportée par le CEA à l'issue du précédent conflit a exclu de fait les agents n'ayant pas saisi la justice, créant un sentiment d'iniquité et alimentant un climat social dégradé. Cette approche, perçue comme excluante et rigide, risque d'aggraver les tensions et de prolonger le conflit.

Nous estimons indispensable d'ouvrir sans délai un dialogue avec l'ensemble des personnels impactés, sans attendre l'aboutissement des recours juridiques. L'objectif ? Trouver des solutions équitables et apaisantes, afin de rétablir la confiance et d'éviter une escalade préjudiciable à tous.

4. Carrière, rémunération et sens du travail

La question de la rémunération et de la reconnaissance des parcours professionnels constitue aujourd'hui un **point de blocage majeur** dans le dialogue social au CEA.

Depuis plus de 15 ans, la valeur du point d'indice salarial n'a pas évolué, entraînant une **perte de pouvoir d'achat d'environ 25 %**. Concrètement, cela équivaut pour les salariés à travailler une journée supplémentaire par semaine sans rémunération. Cette situation est d'autant plus difficilement supportable qu'elle contraste avec les revalorisations consenties dans d'autres EPIC et organismes publics comparables.

La comparaison avec EDF, Orano ou l'ASNR est édifiante : les salaires d'embauche y sont plus attractifs, les progressions de carrière plus lisibles, et les primes mieux calibrées. Le CEA se retrouve donc en **décrochage**, incapable d'attirer ou de fidéliser les talents, dans un secteur où la filière nucléaire devra recruter **100 000 personnes dans les dix prochaines années**.

La CFE CGC SICTAM souhaite aujourd'hui des propositions concrètes pour les salariés du CEA. Malgré deux primes pérennes, nous en sommes toujours à 25% de perte de pouvoir d'achat et nous ne parlerons pas de la DUE qui a effacé plusieurs années d'expérience professionnelle par rapport aux nouveaux embauchés.

La réforme de 2021 (DUE) a par ailleurs créé une **fracture interne** : les nouveaux recrutés bénéficient de coefficients plus élevés, correspondant à environ 8 années d'avancement automatique pour les non-cadres, tandis que les salariés déjà en poste ont été laissés pour compte. Cette injustice, visible au quotidien dans les équipes, alimente frustration et démotivation.

Afin d'endiguer la perte de pouvoir d'achat cumulée au cours de cette dernière décennie, la CFE CGC SICTAM propose à court terme de finaliser la NAO en cours :





- a. **en allongeant de toutes lignes** bloquantes (A2 + E4, E6 et E7) comme proposé en 2025 (allongement de la durée de cotisation et recul de l'âge de départ à la retraite + 4 ans soit 2 avancements) ;
- b. en mettant en place une prime pour 2025 afin de montrer à tous les salariés leur importance (une forme de reconnaissance collective). Pour cela, la CFE CGC SICTAM suggère d'utiliser toutes les pistes fiscalement déductibles telles que la prime de mobilité durable.
- c. en permettant aux salariés de monétiser certaines JRTT dès cette année avec une majoration comme le prévoit la loi.
- d. en augmentant **l'intéressement à 2 %** de la masse salariale (actuellement de l'ordre de 1%)
- e. en renforçant **l'abondement** de 700 € (date de 2000 environ) à **1500 €** ;

Aujourd'hui les dispositifs de reconnaissance financière apparaissent largement insuffisants et déconnectés des standards du marché. La CFE-CGC SICTAM revendique :

- une revalorisation de la valeur du point et son indexation aux futures inflations,
- une revalorisation des primes d'ancienneté et individuelles en ciblant la valeur d'au moins 25 %,
- une mise place d'une prime de fonction (management, projet, etc ...).

Enfin, le **sens du travail** doit être réhabilité. Les salariés du CEA ne veulent pas être de simples sous-traitants de startups financées par l'État. Ils souhaitent contribuer directement à des programmes nationaux porteurs, qui incarnent la souveraineté et l'indépendance énergétique de la France. Redonner des perspectives claires et valoriser la contribution de chacun est essentiel pour raviver la fierté d'appartenir au CEA.

Il faut déverrouiller certains freins : alléger les processus qui sont souvent génériques mais qui devraient être adaptés aux enjeux ; de la même manière pour les validations hiérarchiques qui mobilisent souvent trop de ressources pour de faibles enjeux (trop chronophage et sans efficacité) et dévalorisent le travail de salariés.

5. Organisation du temps de travail

Le CEA ne pratique pas le forfait jours, et la CFE-CGC SICTAM y est fermement opposée. Ce modèle, incompatible avec la culture de l'établissement et ses missions, ne doit pas être introduit.

Pour autant, l'organisation du temps de travail mérite aujourd'hui une **réflexion approfondie**, au regard des évolutions sociétales et des attentes des salariés. Les dispositifs actuels (RTT,





4/5ème, télétravail) constituent une base, mais ils doivent être enrichis et repensés pour répondre aux besoins d'attractivité et de fidélisation.

Nous proposons d'engager une **concertation nationale** sur :

- l'utilisation des RTT et la sécabilité des congés payés,
- le maintien du télétravail,
- la mise en place d'horaires plus flexibles, la possibilité de travailler en horaires variables,
- la possibilité de choisir entre une semaine de 5 jours ou de 4 jours, comme aujourd'hui certains choisissent de travailler à temps partiel.

La **semaine en 4 jours** mérite une attention particulière. Elle pourrait constituer un facteur d'attractivité et de fidélisation puissant, tout en contribuant aux objectifs de sobriété énergétique et de qualité de vie. Plusieurs scénarios doivent être explorés : allongement des journées de travail, modulation en fonction des besoins des services, compensation de la perte de valeur du point depuis 15 ans,

Il est important de rappeler que les besoins des salariés évoluent au fil de leur vie : un jeune salarié sans enfant n'a pas les mêmes attentes qu'un parent de jeunes enfants, un salarié accompagnant un adolescent, ou un aidant familial auprès d'un parent âgé. Le CEA, qui emploie ses collaborateurs pour plusieurs décennies, doit leur offrir la possibilité de faire évoluer leur organisation du travail en fonction de ces étapes de vie.

Selon l'Organisation internationale du travail (rapport 2023), les politiques de flexibilité du temps de travail ont un impact positif sur la productivité et le bien-être des salariés. Elles constituent un scénario « gagnant-gagnant » pour les entreprises et leurs collaborateurs.

La CFE-CGC SICTAM appelle donc à une **vaste consultation des salariés** sur ce sujet, en partenariat avec la direction, afin d'imaginer un modèle innovant et adapté, qui renforcerait à la fois la performance collective et l'équilibre personnel.

6 Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

La CFE-CGC SICTAM souhaite placer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) au cœur du dialogue social du CEA. Ce concept, issu de l'Accord National Interprofessionnel de 2020, ne se réduit pas à des actions périphériques, mais vise à agir concrètement sur le contenu et l'organisation du travail, la prévention des risques, le dialogue professionnel, la reconnaissance et la progression de carrière.





CFE-CGC SICTAM
Syndicat des ingénieurs cadres techniciens
agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire

Aujourd'hui, les salariés expriment un besoin fort de sens, de reconnaissance et d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. La QVCT constitue un levier structurant pour répondre à ces attentes tout en renforçant l'attractivité et la performance de l'établissement. Elle doit inclure des actions ciblées sur :

- la prévention des risques psychosociaux (RPS), en forte augmentation dans plusieurs directions,
- une écoute renforcée des salariés, intégrant leur expression sur l'organisation et les évolutions du travail,
- une meilleure valorisation de l'expérience et des compétences, notamment des plus expérimentés,
- une prise en compte des besoins liés aux différents âges de la vie professionnelle (parentalité, aidants familiaux, seniors).

La CFE-CGC SICTAM considère que le CEA doit engager une démarche ambitieuse et concertée de QVCT, en associant pleinement les représentants du personnel, afin de garantir à la fois la santé et le bien-être des salariés, la qualité du service public rendu, et la performance durable de l'établissement.

7. IRSN : transfert des personnels vers le CEA

Le projet de transfert du personnel de l'IRSN vers le CEA, tel qu'il est envisagé aujourd'hui, est perçu comme une régression sociale. L'étude menée par la CFE-CGC SICTAM montre une perte annuelle moyenne de 2 760 € par salarié, résultant d'un ensemble de différences défavorables : intéressement, mutuelle santé, prime mobilité durable, monétisation des RTT, activités sociales, journée de solidarité, frais de mission.

Au-delà de l'impact financier, c'est un sentiment d'injustice et de démotivation qui domine, alors que ces personnels devraient être accueillis et intégrés dans des conditions de respect et de valorisation.

La CFE-CGC SICTAM demande donc :

- une **prime compensatoire annuelle de 800 € jusqu'à l'âge de la retraite**,
- des garanties sur l'intégration dans les grilles et les avancements,
- la préservation des droits acquis en matière sociale et familiale,
- une vigilance particulière sur l'égalité professionnelle.





8. Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et Parcours Dialogue Social et Environnemental – CEC

La CFE-CGC, première organisation syndicale française à adhérer au Pacte mondial de l'ONU, a pris des engagements clairs en faveur des Objectifs de Développement Durable. En 2024, elle a également été signataire de la Déclaration Universelle des Droits de l'Humanité.

Au CEA, la CFE-CGC SICTAM demande que la RSE soit pleinement intégrée à la stratégie, avec une politique claire, co-construite et incarnée dans les décisions de gouvernance. Le CEA a vocation à être exemplaire, non seulement sur le plan scientifique, mais aussi sur le plan social et environnemental.

La participation du CEA au parcours proposé par la Convention des entreprises pour le climat (CEC) constitue une opportunité précieuse pour associer direction et représentants du personnel dans une réflexion innovante sur l'économie régénérative, les conditions de travail et le dialogue social.

La CFE-CGC SICTAM soutient pleinement cette démarche et appelle à une implication active du CEA, tant au niveau national que local.

9. Convergence et digitalisation

Le projet Convergence, limité à l'informatique de gestion, ne suffit pas à moderniser l'ensemble de l'écosystème numérique du CEA. Les processus métiers et l'informatique technique doivent eux aussi faire l'objet d'une rénovation ambitieuse, pour offrir aux salariés des outils modernes, efficaces et adaptés aux enjeux scientifiques et industriels.

10. Mutuelle santé

La couverture santé du CEA est jugée peu attractive : absence de vrai contrat famille, options coûteuses, restes à charge importants, cotisations prohibitives pour les retraités. Cette situation fragilise l'attractivité du CEA, notamment face à des concurrents du nucléaire offrant de meilleures conditions.

La CFE-CGC SICTAM demande une refonte de la mutuelle, plus protectrice et compétitive, afin de répondre aux besoins des actifs comme des retraités. Aujourd'hui il y a des réserves budgétaires importantes au sein de notre complémentaire santé constituées aussi bien par le versement des salariés que par celui du CEA qui n'ont pas de sens au vu des montants.





CFE-CGC SICTAM
Syndicat des ingénieurs cadres techniciens
agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire

Conclusion

Madame l'Administratrice générale, les enjeux liés à la rémunération, à l'organisation du temps de travail, au sens des missions confiées au CEA et à la reconnaissance de ses personnels sont déterminants. Sans action ambitieuse et rapide sur ces thèmes, l'établissement risque de subir un décrochage durable dans un contexte de compétition accrue concernant la recherche des compétences.

La CFE-CGC SICTAM vous invite à ouvrir avec nous un dialogue exigeant, sincère et ambitieux, à la hauteur des défis de l'établissement et des attentes de ses salariés.

Veuillez agréer, Madame l'Administratrice générale, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la CFE-CGC SICTAM
Nathalie Gaillard-Bienfait

