



Newsletter

Avril 2017

Sommaire

1. L'Administrateur général et l'UNSA SPAEN... à bâtons rompus ! [2](#)
2. La MOPP, des vérités qui dérangent [4](#)
3. Les rémunérations : l'UNSA SPAEN interpelle le DRHRS..... [5](#)
4. Le financement de la recherche : l'Europe à tout prix [5](#)
5. La représentativité nationale : l'UNSA continue sa progression EN 2017..... [6](#)
6. La *minute culturelle* de l'UNSA SPAEN Cadarache [6](#)



1. L'Administrateur général et l'UNSA SPAEN... à bâtons rompus !

La déclaration de l'UNSA SPAEN sur le projet MOPP (cf ci-dessous l'article « **MOPP, des vérités qui dérangent** ») lors du Comité national de décembre 2016 provoqua une réaction de l'AG que tous les observateurs auront pu qualifier de... très vive ! Suite à cet échange tendu, l'AG devait demander à rencontrer les élus UNSA SPAEN.

Cette rencontre permit à l'UNSA SPAEN de témoigner de l'inquiétude des salariés quant à la pérennité des programmes et à la

volonté du CEA et des tutelles de les poursuivre.

L'AG objectait que la visibilité était bonne et les engagements clairs en ce qui concernait les programmes de la DAM, concédant toutefois qu'il était encore trop tôt de parler du financement du nouveau sous-marin. Côté nucléaire civil, l'AG devait évoquer le fort soutien du Premier ministre et du Secrétaire d'Etat chargé du numérique et de l'innovation...

L'UNSA SPAEN résume pour vous les principaux éléments de langage utilisés par l'AG au cours de cet entretien « à bâtons rompus » :

▪ Démantèlement

« Un grand programme transverse a été mis en place au CEA pour répondre aux demandes des autorités de sûreté et du gouvernement, car cette thématique n'était pas assez structurée. Avec une dotation annuelle de 740 M€, celle-ci nécessite la mise en place d'une vraie méthodologie entre les deux pôles DAM et DEN. Aussi ce

programme est-il rattaché à la Direction générale (AG) ».

Commentaire UNSA SPAEN : elle recommande, *par expérience*, l'intégration des salariés de terrain aux groupes de travail sous peine de voir ce programme glisser encore...

▪ Génération 4

« Si la 4^{ème} génération reste un axe majeur, il est indispensable de réussir aussi le soutien de la 2^{ème} et de la 3^{ème} génération. Le CEA n'a pas assez de valeur ajoutée sur les réacteurs à eau et les industriels doivent savoir anticiper leur besoin en R&D (exemple : problème MOX, maquette critique et guides de grappes). Il faut savoir connaître les points d'amélioration mais pour cela, il faut instaurer un climat de confiance avec les industriels (et notamment EDF -qui peut

craindre une amplification d'un problème par l'ASN-). Pour ASTRID, l'important est de fermer le cycle et brûler le plutonium. Il est donc primordial de travailler plus sur le cycle du combustible et moins sur les études "réacteur" et ses composants. »

Commentaire UNSA SPAEN : si le réacteur de 4^{ème} génération ne devait pas se faire, toute la filière risquerait d'être mise à mal, ainsi donc que le CEA.

[sommaire](#)



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

☎ 01.69.08.50.52 spaen@cea.fr

www.unsaspaen.org

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

- **Une « vision stratégique à long terme »**

« Il convient d'éviter les fréquents changements de stratégie. La place du CEA n'est pas dans une offre commerciale mais bien dans l'acquisition des savoirs pour la France (R&D). On ne prend pas toujours assez de temps de poursuivre les études. La DRT doit revenir à plus de travail de fond et

- **Dialogue social**

« La Direction écoute beaucoup les organisations syndicales et accorde une grande importance au devoir d'alerte lorsqu'il intervient dans l'intérêt de notre maison commune ».

- **MOPP**

« L'objectif était et reste d'uniformiser les processus. Il ne s'agit pas de tout centraliser mais d'optimiser les processus. Les nécessaires évolutions ne doivent pas engendrer de contraintes qui seraient incompatibles avec des spécificités locales. Le travail doit commencer avec tous les acteurs avant de revoir les processus. Cependant, si une règle générale n'est pas applicable, il faut la faire évoluer et non la transgresser. Le fait de « rendre service dans l'urgence » est dommageable car cela peut mettre « la maison » dans une position de

ne doit pas prendre comme modèle une croissance à tout prix ».

Commentaire UNSA SPAEN : dans la mesure où la Direction générale se perçoit comme un exécutant des directives des différentes tutelles, la stratégie n'apparaît pas comme une donnée immuable...

Commentaire UNSA SPAEN : le ressenti d'un dialogue correct est loin d'être unanimement partagé par les responsables syndicaux des centres...

fragilité. Le processus doit être bien identifié et appliqué avec intelligence. Avec MOPP, le chef ne doit pas être le donneur d'ordre ceci afin de protéger les salariés ».

Commentaire UNSA SPAEN : l'AG reconnaît que l'intervention de l'UNSA SPAEN était nécessaire et constructive « dans l'objectif de dissiper les malentendus » de MOPP. L'UNSA SPAEN considère néanmoins que l'alerte qu'elle a lancée reste d'une cruelle actualité...

[sommaire](#)

2. La MOPP, des vérités qui dérangent

L'UNSA SPAEN résume, ci-dessous, les grandes lignes de son intervention en Comité national :

La mission d'optimisation de la performance des processus (MOPP) raidit l'organisation du CEA en rattachant hiérarchiquement les unités fonctionnelles des centres aux directions fonctionnelles respectives. La prise en compte de la baisse récurrente des subventions étatiques offre à la Direction le prétexte à des réductions d'effectifs et à des mutations géographiques forcées.

L'UNSA SPAEN met ainsi les bons mots sur le projet MOPP, qui est non seulement dangereuse pour le fonctionnement du CEA mais apparaît aussi comme un frein à l'évolution que notre époque exige.

L'UNSA SPAEN est donc loin d'être convaincue par les propos évoquant une « *homogénéité des organisations, des processus et des pratiques (offrant) également des parcours de carrières plus riches aux salariés des supports...* ». Les salariés de ces unités peuvent ainsi redouter de fortes pressions hiérarchiques en vue de leur mutation forte.

Cette organisation monolithique est dangereuse à plus d'un titre :

- ⊗ Les centres n'auront plus la main sur les moyens pour renforcer en cas de besoin la sécurité et la sûreté des installations or ils conserveront toute la responsabilité pénale. Les Directions de centres ne pourront plus ajuster les effectifs aux contraintes locales.
- ⊗ Le financement de la recherche se structure :
 - par appels à projets et/ou avec des financements européens (via les régions)
 - par l'Etat

Réactivité et souplesse sont indispensables ; aux antipodes des propositions de la Direction !

L'UNSA SPAEN condamne la diminution continue des activités comme seule réponse du CEA à ses nécessaires adaptations. En conclusion de cette déclaration qui a *scotché* tant les représentants de la Direction que les autres syndicats, les élus UNSA SPAEN ont demandé à chacun de croire aux forces vives des salariés du CEA, de leur faire confiance plutôt que de les infantiliser, de libérer les initiatives plutôt que de rigidifier l'organisme.

[sommaire](#)

3. Les rémunérations : l'UNSA SPAEN interpelle le DRHRS

L'UNSA SPAEN a interpellé le DRHRS quant aux grandes lignes de la politique de rémunération. Le Directeur évoque la volonté de Bercy de baisser la RMPP (Rémunération moyenne du personnel en place) du CEA jusqu'en 2019 à 1,5% (contre 1.85 % aujourd'hui); misant sur une amélioration du contexte économique post-2019, il dit tenter de *négoier un aménagement afin de ne pas pénaliser les salariés*. L'intéressement pourrait être la variable d'ajustement pendant cette période (sachant que Bercy souhaite sa suppression au CEA).

Le DRHRS, après avoir rappelé que le nombre de salariés relevant de l'annexe II a diminué de 1000 postes, a évoqué un possible ajustement de la grille de rémunération pour l'annexe II (N5-7) et pour l'annexe I (concernant cette annexe I, il n'y aurait pas de changement pour la 1^{ère} catégorie, une contrainte moyenne sur la 2^{ème} et plus forte pour la 3^{ème} catégorie).

La Direction a fait le choix de soutenir la politique familiale en augmentant la dotation concernant le sursalaire familial de 3%; en contrepartie, la dotation des primes de productivité et des primes exceptionnelles seront revues à la baisse.

Commentaire UNSA SPAEN : Elle désapprouve d'une part, ce qui est donné aux uns soit retiré aux autres. D'autre part, si une diminution des primes exceptionnelles est admissible, dont le fonctionnement discrétionnaire reste opaque, s'attaquer aux primes de productivité n'est pas une solution équitable.

4. Le financement de la Recherche : l'Europe à tout prix...

Le financement des programmes étant de moins en moins assuré par l'Etat, le CEA cherche par tous les moyens de nouvelles sources financières. Celles-ci peuvent provenir directement des collectivités territoriales, de l'Europe (via les régions) et des partenaires académiques ou industriels.

Commentaire UNSA SPAEN : Aujourd'hui, le CEA se tourne de plus en plus vers la manne financière européenne; mais les projets européens sont très encadrés et la question se pose de savoir si le CEA mettra vraiment les moyens humains nécessaires, c'est à dire à hauteur de la contribution demandée... Les fonds européens ne peuvent subventionner que des projets fléchés comme tels, et non renflouer d'autres types de projets.

La Direction entend que le CEA reste dans ses missions et que les financements externes n'interviennent qu'à titre transitoire... L'AG considère par ailleurs que le CEA « ne sait pas suffisamment vendre sa recherche » et qu'une réflexion sur l'organisation de la valorisation doit être menée au niveau de la Direction. La « valo » n'est pas qu'une affaire de la DRT, mais de l'ensemble du CEA, DAM compris. A ce titre, il serait intéressant de prévoir des

formations sur les métiers de négociateurs aux appels à projets européens et de développeurs d'affaires.

Commentaire UNSA SPAEN : au-delà des éléments de langage, il est clair que certains programmes ne seront pas financés en totalité et qu'il faudra bien trouver une solution. Nous ne laisserons pas les salariés devenir une variable d'ajustement budgétaire !

5. La représentativité nationale : l'UNSA continue sa progression !

La mesure de l'audience syndicale nationale dans le secteur privé, établie sur le cycle électoral 2012-2016, a été rendue publique le 31 mars 2017. Elle repose sur une base de suffrages légèrement élargie (167 317 exprimés de plus, soit + **3,66 % par rapport à 2013**). Cela conforte la pertinence de la loi du 20 août 2008 qui a refondé sur une base démocratique la représentativité syndicale dans notre pays. Mais cela conforte aussi la légitimité des acteurs syndicaux à représenter les salariés. A l'heure où des voix se font entendre dans le débat politique pour minimiser la place et le rôle du syndicalisme, ces résultats constituent un enseignement utile.

Avec 280 555 voix, soit 5,35 % des suffrages exprimés, l'UNSA réalise, en voix comme en points, une des plus fortes progressions. Dans un paysage syndical où les variations sont de faible ampleur et les évolutions lentes, en seulement 4 ans et malgré des moyens très modestes, incomparables à ceux consentis à ses concurrents, elle est l'organisation qui accroît le plus significativement ses voix (64 859 suffrages supplémentaires, soit une augmentation de 30,07 %, gagnant 1,06 point par rapport à 2013).

Cette progression se traduit également dans les branches professionnelles. Alors qu'en 2013, l'UNSA avait franchi la barre de la

représentativité dans 58 conventions collectives nationales, c'est désormais dans 86 d'entre elles qu'elle sera en mesure de négocier. La capacité de l'UNSA à être encore plus utile et efficace dans la défense de l'intérêt des salariés s'étend donc ainsi à de nouveaux secteurs professionnels.

Ces très bons résultats sont dus au travail militant effectué sur le terrain et aux centaines de nouvelles implantations syndicales de l'UNSA dans les entreprises privées. En conjuguant pragmatisme réformiste combatif et respect de l'autonomie d'analyse et d'action dans les entreprises, l'UNSA propose une voie originale pour contribuer à renouveler et dynamiser le syndicalisme français. Son offre syndicale rencontre un intérêt croissant parmi les salariés, comme en ont attesté les récentes élections dans les très petites entreprises.

L'UNSA remercie toutes et tous les salariés qui lui ont fait confiance. Elle s'engage à s'en montrer digne en assurant au mieux les nouvelles responsabilités qui, désormais, lui incombent.

La place de l'UNSA dans le paysage syndical français sort donc confortée de cette mesure d'audience. Forte de ses nouvelles implantations, elle entend poursuivre et amplifier sa politique de développement.

6. La minute culturelle de l'UNSA SPAEN Cadarache

A la section UNSA SPAEN de Cadarache, on ne chôme pas. La preuve en est le bond remarquable effectué lors des élections professionnelles de 2016 (**16%**).

Cerise sur le gâteau, Laurent CHOUREAU, le fringant responsable de la section, occupe ses rares moments de détente à cultiver ses contemporains... Dans une de ses récentes fenêtres ouvertes sur notre passé national, Laurent s'est ainsi attaché à l'origine de l'expression « **faire grève** » ?

A l'origine la grève désigne une vaste étendue composée de galets roulés, de gravier ou de sable, plus communément appelé « plage » de nos jours, où il fait bon aller s'étendre pour profiter du soleil pendant nos congés...

Mais par quel hasard ces géo-matériaux ont-ils bien pu donner naissance à ce droit social fondamental acquis de haute lutte par nos aïeux ???



Et bien tout cela se passe à Paris, quant au XII^{ème} siècle, Louis VII de France dit « Louis le jeune » décida de nommer ce qui n'était alors qu'une aire de déchargement de bateaux le long de la Seine, la Place de Grève, empruntant logiquement ce nom à l'état du sol de l'époque ; cette place faisait face à la *Maison aux piliers* qui allait 2 siècles plus tard devenir l'Hôtel de Ville de Paris.



Cette place était le plus gros port fluvial de commerce, dans une période où existaient déjà misère et chômage. Ainsi, à chaque arrivée d'un bateau, une foule misérable se pressait afin d'obtenir le droit de décharger la cargaison en échange d'un maigre salaire... Eh oui, l'exploitation de l'homme par l'homme est née bien avant le syndicalisme, n'en déplaise au regretté Coluche !

L'expression « battre la grève » date donc de cette époque, et désignait alors une affluence de *sans-le-sou* piétinant le sol en réclamant du travail... Ainsi au fil du temps, cette Place de Grève s'est lentement transformée en une

ancêtre de notre actuel « Pôle Emploi » ou des patrons peu scrupuleux, de tous corps de métiers, venaient chercher de la main d'œuvre à moindre coût.

Les temps ont passé (les bateaux aussi, mais de mode), et en 1803 la place fut rebaptisée Place de l'Hôtel de Ville. La précarité des classes populaires, elle, subsistait, et c'est en toute logique que ces laissés pour compte de la société se réunissaient devant le symbole de la municipalité pour manifester leur mécontentement, oh certes avec peu de véhémence, la coalition étant encore un délit à cette époque (cf. : Loi le Chapelier) et le risque était grand de se faire arrêter, ou pire : ainsi c'était toujours sur cette même place que les plus virulents étaient décapités !!

Il fallut attendre 1864 pour que soit reconnu « le droit de grève », ainsi appelé par analogie à ces attroupements de mécontents en Place de Grève, grâce à la loi d'un avocat marseillais, Emile Ollivier. Même si on peut logiquement s'étonner que ce droit d'abandonner son travail pour mieux le défendre vienne d'un lieu ou, à la base, les gens venaient surtout en chercher (du travail !). Peu importe, l'expression faire grève était née et depuis 1946 ce droit est inscrit dans notre Constitution.

Là où le détail de l'histoire est amusant, c'est qu'Emile Ollivier, en secondes noces, épousa une certaine Dame Gravier... La boucle était bouclée.

[sommaire](#)