



Newsletter

Décembre 2017

SOMMAIRE



1. Recherche énergétique au CEA.....([Lire la suite](#))
2. Droit à la déconnexion ([Lire la suite](#))

Recherche énergétique au CEA

L'UNSA SPAEN soutient l'emploi et partage la déclaration Haut-commissaire Yves BRECHET sur la recherche énergétique au CEA, en France et dans le monde.

Nous sommes totalement impliqués pour une recherche de qualité et pour un « mix énergétique » efficace et sans dogmatisme, dont le CEA est, et devra rester un acteur majeur au niveau mondial. Il en va de nos emplois et de l'avenir de nos enfants ([Lire la suite](#))

Droit à la déconnexion

Toujours dans sa course pour la signature d'un accord sur la déconnexion avant le 31/12/2017 et après 3 réunions d'échange proposées par notre direction, de nouvelles avancées ont vu le jour..... ([Lire la suite](#))

1. Recherche énergétique au CEA



L'UNSA SPAEN soutient l'emploi et partage la déclaration Haut-commissaire Yves BRECHET sur la recherche énergétique au CEA, en France et dans le monde

Nous sommes totalement impliqués pour une recherche de qualité et pour un « mix énergétique » efficace et sans dogmatisme, dont le CEA est, et devra rester un acteur majeur au niveau mondial. Il en va de nos emplois et de l'avenir de nos enfants.

La première source de conflit est la dépendance énergétique envers d'autres nations. Cette dépendance crée des tensions, surtout quand les peuples sont soumis à une inflation exacerbée par un état voisin. Le réseau électrique européen est interconnecté, mais à l'heure où le communautarisme est hissé au rang d'un dogme identitaire et sans concession, la question de l'indépendance énergétique deviendra un enjeu majeur.

Ne soyons pas tenter de découper la maison CEA comme certains en auraient l'intention. L'énergie du CEA est la force de ses salariés qui œuvrent dans toutes les disciplines de l'énergie. Les dissocier, c'est mettre le CEA en danger et surtout nos emplois. Il suffit malheureusement de regarder ce que sont devenus les fleurons de l'industrie française (Alcatel, Arcelor, Pechiney, Usinor ...) pour comprendre qu'une séparation des activités conduirait irrémédiablement à une perte des connaissances et donc des emplois.

Nous ne sommes pas pour opposer les énergies renouvelables à l'énergie nucléaire (qui est une énergie décarbonée), mais assurément pour une juxtaposition des deux. Les opposer, c'est occulter les vrais enjeux énergétiques. Quel est le vrai problème du réchauffement climatique ? Est-ce l'énergie nucléaire ou les énergies fossiles ? Le but aujourd'hui est bien de s'attaquer au réchauffement climatique en utilisant TOUTES les énergies décarbonées. Oui, l'énergie nucléaire a de l'avenir, tout comme les énergies renouvelables. D'ailleurs les pays les plus polluants de notre planète, comme la Chine, l'Inde, la Russie, le Japon, les Etats Unis, ont un programme de construction de centrale nucléaire. Ces programmes sont associés à la construction de parcs d'éoliens, de photovoltaïques, de centrales à concentration solaires et autres technologies.

L'UNSA SPAEN demande à nos décideurs et à l'Etat de prendre leurs responsabilités et de finir de faire la girouette en fonction des courants médiatiques du moment.

L'Etat dans sa lettre de mission adressée au CEA conforte sa stratégie dans la sécurité et le développement du nucléaire, demande des études et un transfert technologique vers les énergies renouvelable et décarbonées, comme l'hydrogène, le photovoltaïque, le stockage, la biomasse.... Il paraît alors très étonnant qu'au CEA, ce sont justement ces mêmes secteurs (DEN et DRT en particuliers) qui abandonnent ou retardent des programmes allant dans ce sens fautes de financements étatiques.

L'UNSA SPAEN salue la décision de notre ministre de la Transition écologique et solidaire de repousser les échéances concernant la baisse du taux de la part du nucléaire en France. Cette décision n'est pas une reculade comme certains « penseurs » osent le décrier si haut, mais bien la synthèse et la conséquence logique d'une réalité. L'exemple de l'Allemagne montre que l'abandon total du parc électronucléaire au profit du charbon et malgré un développement

offensif sur le renouvelable, ne lui permet pas aujourd'hui d'atteindre son objectif de baisse du CO2.

Nous ne sommes plus dans un comparatif de coût d'une énergie contre une autre ou une logique de rentabilité, mais bien dans la production de masse à l'échelle nationale (en introduisant la production individuelle et l'autoconsommation) tout en maîtrisant les gaz à effet de serre. Ne soyons pas les acteurs de la fracture énergétique.

L'UNSA SPAEN par ses actions soutiendra l'emploi des salariés du CEA, car la recherche et la politique énergétique se préparent à des échéances de l'ordre de 20 à 30 ans et non sur un quinquennat.

[sommaire](#)

2. Droit à la déconnexion

L'évolution sociétale au travail, oui ! Mais si je veux !

Toujours dans sa course pour la signature d'un **accord** sur la déconnexion avant le 31/12/2017 et après trois réunions d'échange proposées par notre direction, de nouvelles avancées ont vu le jour.



Tout d'abord, à «l'Accord relatif au droit à la déconnexion » est venu se greffer « l'Usage raisonné des technologies de l'information et de la communication dans l'organisation du travail », deux domaines qui s'interpénètrent pour en fin de compte déboucher sur «Comment suivre le mouvement sans déborder sur mon usage privée des nouveaux moyens de communication.»

Les réflexions, au cours des réunions, ont vu s'élargir la notion de droit à la déconnexion, non plus à la sphère privée mais aussi à la sphère professionnelle. Il est acquis que, même dans l'organisation de son activité professionnelle, le salarié peut faire valoir son droit à la déconnexion afin de mieux répondre à des activités d'écriture, de rédaction, de préparation et de participation à des réunions.

Il reste de mise que dès lors qu'il n'est plus sur son lieu d'activité en dehors du temps de travail effectif (week-end, congés payés, congés particuliers rémunérés ou non, JRTT, Fériés, temps partiel), le salarié peut aussi faire valoir son droit à la déconnexion et ne pas répondre à toute sollicitation à caractère professionnelle. Et cela ne peut lui être reproché. Bien sûr, certaines fonctions ou tâches sont exclus lorsqu'il y a un caractère d'urgence ou de gravité, notamment pour les salariés d'astreinte.

Pour cela, il convient de mettre en place une démarche de sensibilisation et de formation aux us et coutume d'utilisation des moyens numériques.

Tout d'abord :

1. Une information des salariés sur les termes de l'accord via l'intraNet CEA, dépoussiérer la charte existante sur la messagerie électronique, en la faisant évoluer vers une charte sur l'usage raisonné des outils numériques et la publier aux salariés via l'intraNet.

2. Temps d'échange organisé par le manager pour définir un plan d'action pour développer les bonnes pratiques.
3. Mise en place de module de formation pour l'utilisation efficace et raisonné des outils numériques.
4. Information et formation des managers et responsables RH sur l'importance de la déconnexion et l'usage raisonné des outils numériques.

Un bilan sera effectué 24 mois après la signature de l'accord. Il reposera sur l'envoi d'un questionnaire et son analyse.

Des indicateurs pourront être utilisés comme :

1. Le nombre d'unités ayant organisé des groupes d'échange,
2. Le nombre de personne ayant suivi la formation,
3. Le taux de connexion aux services nomades dits « Mobi » lors des WE, jours fériés, jour de fermeture tout en restant dans le cadre de la CNIL,
4. Une question sera généralisée dans le questionnaire EvRPS (Evaluation au Risques Psycho-Sociaux)

Durée de l'accord : 4 ans. C'est déjà mieux qu'une charte qui tombera aux oubliettes.

[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>