



Avis du Comité National du CEA concernant le transfert des salariés de l'IRSN au CEA

Le Comité National du CEA, après avoir examiné les éléments relatifs au projet de transfert des activités de la DEND (Département d'Expertise Nucléaire de Défense) et du SMERI (Service de la Mesure et de la Radioprotection par Dosimétrie) de l'IRSN vers le CEA, émet les constats et recommandations suivants :

Ce transfert fait suite à une décision législative imposée. Le CEA, bien qu'étant dans l'obligation de s'y conformer, n'a pas d'intérêt stratégique direct dans ces activités, notamment en ce qui concerne la dosimétrie. Nous n'avons eu de cesse de dénoncer l'absurdité de cette fusion, dont nous ne comprenons toujours pas les enjeux ni les objectifs.

Malgré cela, l'Etat et ses tutelles font la sourde oreille et nos directions déroulent le projet à marche forcée :

- **Le courrier adressé au premier ministre par l'intersyndicale IRSN / CEA et demandant un report d'un an est resté sans réponse,**
- **La direction du CEA a préféré passer en force le 4 décembre malgré la position du CSE de Paris Saclay considérant ne pas avoir tous les éléments nécessaires à sa consultation éclairée,**
- **La direction du CEA consulte le Comité National alors que ce dernier n'a pu recevoir l'avis du CSE de Paris Saclay, pour manque d'informations.**

Ce projet et la façon dont il est conduit illustrent le manque de cohérence et l'absence de considération dont les décideurs étatiques font preuve à l'égard des salariés, de leurs représentants et du dialogue social. Bien que le CEA n'ait pas demandé un tel rattachement, une fois celui-ci acté, il aurait été plus judicieux d'ouvrir des négociations sur un accord de transition en amont du transfert des salariés du futur ex-IRSN, ce qui aurait permis de sécuriser des postes et compétences clefs. Cela n'a pas été le choix de la direction du CEA. Les futurs ex-salariés de l'IRSN rattachés au CEA, devront donc attendre plusieurs mois avant d'avoir connaissance de l'impact de ce transfert sur leurs conditions de travail, d'évolution de leur carrière, de rémunération et de leur statut de façon plus générale.

La conduite du projet a généré des difficultés pour les équipes en charge de l'intégration : RH, juridique, informatique, finance. La gestion de la complexité avec les parties prenantes (CEA, IRSN, Ministère des Armées) a mis **les équipes fonctionnelles du CEA en situation de surcharge de travail** et nous regrettons que ce surcroît de travail ait été absorbé par les équipes à moyen constant. Dans ces conditions, nous avons du mal à croire que les renforts annoncés (4 dont 2 au CEA) suffiront à couvrir la charge de travail additionnelle générée par le transfert d'une activité aussi atypique pour le CEA que la dosimétrie passive.

Force est de constater en effet que les conditions de cette intégration restent encore imprécises et que la liste des chantiers à mener une fois les transferts effectués est longue : un grand nombre de conventions structurantes sont ainsi évoquées comme « devant être établies ». Pour n'en citer que quelques-unes :

- Convention de support et sécurité avec l'ASNR
- Convention support numérique avec l'ASNR pour assurer, de manière transitoire, la continuité des services informatiques pour les systèmes d'information métier et les postes de travail des salariés transférés.
- Convention avec le ministère des Armées (MINARM) pour encadrer les prestations de support temporairement assurées par le CEA pour les activités de la DEND afin de compenser l'incapacité du Ministère des Armées à assurer ces fonctions dans les délais prévus
- Conventions d'utilisation des locaux du Vésinet

Dans ce contexte, le dialogue social se trouve dégradé : il est demandé aux élus du comité national de se positionner alors que les modalités d'intégration des équipes ne sont pas complètement définies. Nous n'avons même pas connaissance de la convention cadre de mise à disposition des salariés de la DEND car la signature de cette convention est soumise à la signature préalable des décrets d'application par les ministères de tutelle qui attendent la consultation des instances représentatives du personnel pour les signer. Les études d'impact présentées en CCSSCT sont incomplètes, et malgré leurs nombreuses questions, les élus n'ont pas obtenu de meilleures réponses que « l'on fera au mieux ».

Il est compréhensible que dans ces conditions, les salariés des deux activités transférées soient inquiets et continuent à se poser des questions, et ce malgré les efforts déployés par les équipes RH pour aller à leur rencontre à plusieurs reprises.

Les enjeux liés à l'intégration du SMERI et de la DEND ne doivent pas être sous-évalués :

Concernant le SMERI :

- Il n'existe pas d'activité équivalente au CEA : à titre d'exemple, avec 27 000 factures émises chaque année, l'activité de dosimétrie passive va entraîner un triplement du nombre de factures à gérer pour le service comptabilité client. L'ensemble du processus d'émission des factures de vente va ainsi devoir être repensé. Pour cela, un renfort d'un ETPT seulement est envisagé au sein de la direction financière et des programmes. Cela nous semble insuffisant d'autant plus que ce renfort ne fait pas partie du plan emploi 2025.
- Les enjeux de recouvrement ne doivent pas être sous-estimés : avec 4 agents ayant dans leurs missions le recouvrement et le fait que l'agent comptable de Bercy avait la possibilité de procéder directement à des saisies sur compte, l'IRSN éprouvait des difficultés à recouvrer les sommes dues. Avec un seul salarié, non encore recruté, un changement de libellé de factures, des changements de comptes et une procédure contentieuse qui devient « classique », quelques sérieuses inquiétudes peuvent être nourries quant à la réalisation du chiffre d'affaires.
- L'impératif de maintenir une stricte séparation budgétaire et comptable doit également être souligné pour montrer l'enjeu que fait peser cette intégration sur les fonctions support qui vont devoir doubler le travail de soutien sans pouvoir véritablement mutualiser les moyens.
- Sur ce marché très compétitif où la concurrence est dure, la menace de concurrents comme Landauer doit être considérée sérieusement, d'autant plus que l'activité ne dispose pas d'un carnet de commande à plus d'un an à l'exception du contrat généré par le projet rescUE.
- A ce titre, l'activité de dosimétrie passive est loin d'être uniquement une activité commerciale : au travers du contrat européen rescUE, le SMERI est en charge de la constitution de stocks de dosimètres destinés à la population européenne en cas de crise. Il est également en charge de la mise à disposition au profit de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) de dosimètres en cas de situations d'urgence radiologique et post-accidentelles. Ces activités essentielles doivent encore être sécurisées par l'intermédiaire de conventions ou de modifications contractuelles qui restent à finaliser.
- **L'enjeu stratégique de souveraineté doit dans ce contexte être bien mesuré : qui a la dosimétrie d'un pays dispose de sa cartographie nucléaire.** Pourquoi la direction du CEA n'a-t-elle pas exigé que soit inscrit dans les diverses conventions ou décret que pour des enjeux de souveraineté, le ministère des armées et le futur ASNR aient une obligation de fournitures en dosimètre auprès du SMERI.
- Les conditions opérationnelles de réalisation de l'activité sont enfin encore loin d'être sécurisées :
 - o Même si l'activité est profitable, elle va être amputée de 2,5 M€ de capacité d'autofinancement suite au rabout de la subvention à recevoir. Comment va-t-on financer les investissements indispensables pour moderniser un outil de production vieillissant et se préparer à la mise sur le marché de dosimètres de nouvelle technologie ?

- Les incertitudes demeurent concernant l'obtention de l'accréditation COFRAC à l'horizon de fin 2026 indispensable au maintien de l'activité, avec des équipements vieillissants et des systèmes informatiques à recréer tout en assurant une étanchéité. Quid du coût de ses opérations sur la pérennité de cette activité commerciale ? Quid des compétences à trouver et des moyens humains à mettre en place et à pérenniser ?
- La poursuite du contrat de prestation avec Onet dont les équipes (une quinzaine de personnes) sont les seules à maîtriser le fonctionnement opérationnel des automates est une condition de pérennité de l'activité de dosimétrie passive.
- Le SMERI n'a à ce jour plus de responsable, et la solution transitoire d'intérim du directeur adjoint de Paris Saclay ne convainc personne pour défendre, anticiper les besoins de l'activité et prendre les décisions adaptées sans un responsable expert de dosimétrie à sa tête.
- Enfin, nous attirons l'attention sur le risque d'isolement géographique des salariés du SMERI, qui travaillent sur le site du Vésinet, extérieur au CEA, et auront un accès limité au SI du CEA.
- Quid également du coût de location du site du Vésinet, de l'entretien des locaux, d'éventuels travaux ? Les élus ne sont pas informés de l'impact potentiel de ces charges sur l'activité du service de dosimétrie passive.

Au vu de tous ces éléments, tout un chacun peut se questionner sur le risque pris par l'Etat de perdre en souveraineté sur cette activité de dosimétrie passive.

Concernant la DEND :

- Depuis plusieurs mois, nous assistons au sein des différents services de la DEND à une vague de départs de salariés, pour des raisons qui sont souvent liées au transfert mais également à la difficulté des salariés à se projeter dans une organisation au sein du ministère des armées. Nous sommes préoccupés par le départ de ces experts qui, s'il se poursuit, pourrait mettre en danger l'activité. Cela est particulièrement le cas dans le service de cybersécurité avec la quasi-totalité du personnel au départ.
- Nous alertons également sur les enjeux en matière d'évaluation des risques et de prévention : nous comprenons que les salariés de la DEND dépendront à la fois du CSA de proximité du MINARM, de la CSSCT de Fontenay-aux-Roses et du CSE de Paris Saclay. Ce double rattachement risque à coup sûr si les responsabilités ne sont pas précisées de s'avérer complexe à gérer. Par exemple, qui sera responsable en cas d'exposition à des radiations de salariés mobilisés dans le cadre de la gestion de crise par l'ASNR, employés par le CEA et sous l'autorité du MINARM ? Qui assure la responsabilité de la sécurité et les conditions de travail au sein de l'installation ? Y aura-t-il nomination d'un chef d'installation ?
- Les conditions de la mise à disposition des salariés auprès du ministère des armées nous semblent également problématiques : ainsi, le projet de convention prévoit la possibilité pour le ministère des armées de mettre fin à la mise à disposition sous réserve de l'accord du CEA. Mais que se passera-t-il si le CEA refuse ? Comment sécuriser ces salariés dont le ministère ne voudrait plus et que le CEA ne voudrait pas reprendre ?
- Plus largement se pose la question de la gestion des parcours professionnels pour ces salariés qui exercent des métiers sans équivalence au CEA, notamment leur reclassement en fin de mise à disposition.
- Les élus sont inquiets pour la pérennité de cette activité à moyen terme au sein du ministère des armées : le risque est réel de voir l'ASNR reconstituer un pôle d'experts sur les enjeux de sûreté nucléaire civil et que la DEND soit écartée des sujets civils.
- Enfin, même si ce sujet concerne davantage les relations entre l'ASNR et le ministère des armées, nous déplorons les conditions du futur dispositif de gestion de crise. La complexité de l'organisation multi-acteurs qui se mettrait en place en cas de crise ne peut que nous alerter.

Sur la base de ces observations, les représentants du personnel du comité national demandent à la direction :

- De recruter rapidement un chef de service pour l'activité de dosimétrie passive
- De communiquer au CSE Paris Saclay et au Comité national les conventions lorsqu'elles seront établies et d'envisager un point d'information complémentaire en début d'année 2025 une fois le transfert effectué.
- De transmettre au comité national, l'avis du CSE Paris Saclay lorsque ce dernier aura été en mesure de se positionner comme prévu par la loi.
- De mettre en place un comité de suivi avec les élus du comité national et ceux du CSE Paris Saclay dès le 2 janvier 2025.
- Lors de la négociation sur l'accord de substitution, d'adopter une stratégie du mieux-disant, afin d'aligner le futur statut des salariés transférés sur les meilleures pratiques. Une vigilance devra être exercée sur les sujets les plus complexes comme la rémunération des astreintes, le travail posté ou les horaires variables, le parcours et l'évolution professionnelle.
- D'investir dans la modernisation des équipements et des technologies, notamment pour l'activité dosimétrique.
- De s'engager formellement à pérenniser sur le long terme l'activité de dosimétrie passive au sein du CEA
- De proposer un plan de développement commercial ambitieux qui permettra de consolider la pérennité de cette activité.
- D'identifier les experts clés et de mettre en place des mesures incitatives pour les retenir.
- D'exiger que l'unique fournisseur de l'ASNR et du ministère des armées en ce qui concerne la dosimétrie passive soit le service de dosimétrie du CEA,
- D'exiger des ministères de tutelle que les bénéficiaires du SMERI servent à financer les investissements nécessaires dans l'outil de production (jouvence, développement) et/ou à l'augmentation de l'activité dans les années à venir.
- D'exiger des emplois supplémentaires pour pérenniser l'activité de dosimétrie passive, notamment sur les aspects facturation et recouvrement, et aussi en cas d'accroissement de l'activité.
- D'informer les élus du CN, des exercices de gestion de crise réalisés, des moyens mis à disposition des intervenants, d'un cadre légal sécurisant la santé de ces intervenants en cas de crise et d'intervention sur le terrain.
- De définir les modalités de maintien de service des activités de la DEND en cas de fuite des compétences.
- De définir et présenter les modalités organisationnelles et opérationnelles des salariés de la DEND sur le site de Fontenay aux Roses qui leur permettront de continuer à travailler avec leurs collègues de l'ASNR.
- De favoriser les synergies entre les expertises civile et militaire afin de maintenir une vision intégrée des enjeux de sûreté nucléaire.

Les élus du Comité National demandent à la Direction :

*** de transmettre dès ce jour cet avis aux Administrateurs du CEA**

***que cet avis motivé soit lu par le Secrétaire du Cominat lors du conseil d'administration du 18 décembre.**