



Saclay, le 17/02/2022

Déclaration intersyndicale sur la politique de rémunération au CEA

Monsieur l'Administrateur général,

Les salariés du CEA, sous votre responsabilité depuis maintenant 4 années, attendent toujours la revalorisation de leur point d'indice. Vous nous aviez dit à votre arrivée, être fier de diriger notre organisme, mondialement reconnu pour son excellence scientifique.

Le CEA est en effet scientifiquement un organisme majeur pour affronter les enjeux environnementaux et sociétaux que notre pays se doit de résoudre.

Ce sont les femmes et les hommes, salariés du commissariat qui depuis 1945 ont, par leur valeur et leur engagement, contribué à sa renommée. Ils ont su s'adapter aux crises, qu'elles soient politiques, économiques ou sanitaires et ont toujours donné le meilleur d'eux même pour l'indépendance énergétique et la souveraineté de notre pays.

Les administrateurs généraux s'y sont succédés à sa tête, et tous, fiers de leur mission, ont tiré enseignement et profit de l'établissement CEA et de ses salariés.

Dans le contexte social et économique actuel, **les salariés ne peuvent plus accepter le gel de la valeur du point qu'ils subissent depuis 2009.**

Depuis 2018, vous avez rencontré des représentants du personnel et des salariés de chaque site. Vous connaissez donc la problématique des salaires dans l'organisme. Les **13 années de gel de la valeur du point** ont altéré le pouvoir d'achat des salariés. Ce point d'indice, socle de notre système de rémunération, a bien-sûr impacté les salaires d'embauche, avec **le départ de notre grille qui s'est fait doubler par le SMIC depuis des années**, mais il déprécie également la seule augmentation de salaire qui reste aux salariés : les augmentations individuelles. Celle des salariés de l'annexe 2 est d'ailleurs devenue indécente pour certaines catégories. Par exemple les 8 points tous les deux ans gracieusement accordés aux salariés de nos formations locales de sécurité... En remerciement, 44€ brut d'augmentation tous les deux ans, 34€ net, soit 1 baguette par jour ou 20 litres de gasoil (de quoi faire 15km par jour pour aller au travail)...

Comment peut-on qualifier **l'indécence** qui accompagne cet état de fait, ce **manque de considération**, ce **manque de reconnaissance** ?

Si tous les salariés ont vu leur rémunération touchée par cette **politique d'austérité imposée** à notre organisme, celles et ceux de l'annexe 2 le sont doublement car en effet, **le CEA compense la pénibilité de leur travail en primes de sujétion calculées en points**. Les éléments variables de salaire sont en pourcentages pour certains, en nombre de points pour les autres, pour les plus bas salaires de l'établissement, il s'agit d'une double peine.

Pour contourner ces règles d'augmentations individuelles particulièrement démotivantes, des directions ont trouvé une parade pendant des années : remplacer les départs d'annexes 2 par des annexes 1. Quelle bonne idée ! Certes avec 30 points tous les deux ans en 1^{ère} catégorie, le gel de la valeur du point semble moins impactant mais elle a au moins deux effets pervers : elle fabrique **des frustrés** qui n'ont pas fait 5 années d'études pour effectuer un travail de technicien et elle **fait exploser la masse salariale** qui a ôté à l'ensemble des salariés la capacité de faire évoluer leur point d'indice pour coller, autant que faire se pouvait, à l'inflation.

Au nom de la sacrosainte RMPP, rien n'est plus possible. Pire, il faut trouver des marges de manœuvre. Les E6-E7, après une carrière conséquente, se voient appliquer une valeur de point inférieure de 4%. Leur pourcentage de promu à l'avancement est **inférieur à ce que prévoit nos accords**. Quelques économies dans les primes, mais ça ne suffit plus. Notre organisme, comme beaucoup d'établissements publics de recherche, manque désormais d'attractivité. Nous estimons l'économie salariale à plus d'1M€ par an sur le dos de salariés. Grâce à la loi de programmation pluriannuelle de la recherche, près de 4M€ ont été obtenus, à grand renfort de communication de la direction, pour revaloriser les salaires d'embauche. Cette problématique de l'organisme est-elle résolue ? Certes les salaires d'embauche sont désormais plus proches du marché pour 2021, mais cela a exacerbé **la frustration des salariés en place**, notamment des jeunes recrutés car cette mesure a eu comme effet pervers de **faire « disparaître » l'ancienneté des salariés en place**, puisqu'elle est dorénavant **comptabilisée dans les éléments du salaire de base** (salaire de référence + PSNC + ancienneté).

Depuis plus de deux années, les salariés revendiquent légitimement **60 points de revalorisation**, soit 85M€ pour répondre également au problème d'attractivité. Ce **cahier de revendications salariales** a été balayé par des énièmes **PV de désaccord aux NAO 2020 et 2021**. Pour les salariés présents, se met en place le projet SMS, un « **Simulacre de Modernisation Salariale** ». Il faut en effet répondre aux injonctions de ce gouvernement qui vous a nommé : redonner de la flexibilité à cette grille CEA, bien trop rigide et archaïque. C'est sûr, elle a un énorme défaut : elle impose une RMPP à plus 2% si les accords sont respectés, quand l'Etat a réussi à faire passer d'autres organismes à des RMPP inférieures à 1,5%. Et puis, des marges de manœuvre sont nécessaires pour pouvoir récompenser les meilleurs éléments (répétitifs et avancement max ne suffiraient-ils plus ?). **Individualisation et méritocratie**, deux méthodes déjà déployées par les directions qui ont fait leurs preuves pour **s'affranchir des collectifs de salariés** synonymes de revendications et de progrès social.

Aujourd'hui, Monsieur l'Administrateur général, les salariés CEA qui ont probablement contribué par leur travail à ce que vous obteniez les 22,5% d'éléments variables de votre rémunération sur réalisation, se posent plusieurs questions :

- **Qu'avez-vous fait durant ces 4 années de mandat pour les salaires des salariés du CEA ?**
- **Quels sont les objectifs qui vous ont été donnés par le gouvernement** à votre prise de poste, et chaque année depuis ?
- **Comment justifiez-vous** que les éléments de rémunération, qui n'entrent pas dans l'incontournable cadrage de la RMPP, n'aient pas non plus évolué depuis votre arrivée à la tête de l'organisme ?
- Votre renouvellement à la tête de notre organisme, sans pour autant en être salarié, sera-t-il plus rapide que votre réussite pour **obtenir de Bercy les subventions supplémentaires et les échanges indispensables pour répondre aux revendications légitimes des salariés en matière de rémunération** ? Comment envisagez-vous votre second mandat ?

Les salariés sont aujourd'hui **déterminés à obtenir cette reconnaissance salariale**. Même à la DAM, où les salariés savaient souffrir en silence, **les mobilisations sont significatives et bien visibles. Le risque pourrait même être la remise en cause du format de la dissuasion.**

Sous la pression des salariés, vous avez mandaté la DRHRS pour ouvrir les négociations salariales 2022 mais la première réunion a très mal démarré : **minimisation de l'inflation 2021** en moyennant les hausses mensuelles de l'indice des prix à la consommation. Manipulation habile de données chiffrées pour minimiser un impact et éviter ainsi de répondre aux revendications légitimes et réelles des salariés. La DRHRS est arrivée les poches vides, sans cadrage des tutelles mais annonce à qui veut l'entendre, que les négociations ont commencé. La seconde réunion a été déprogrammée. Toujours pas de retour des tutelles ; elles étaient probablement davantage occupées à votre reconduction ou préoccupées à la leur...

Vous avez mis en priorité dans vos vœux 2022 la qualité de vie au travail. C'est en effet un challenge. En parallèle du manque de reconnaissance qui impacte l'épanouissement des salariés, les indicateurs montrent une **augmentation de l'exposition des salariés aux risques psycho-sociaux**. Les élus de ce comité national ont mandaté en 2021 l'entreprise Technologia pour qu'elle mène une expertise sur ce sujet dans notre organisme. Depuis, **la direction freine des quatre fers**. Elle est même proactive pour entraver cette étude. Des salariés du management nous disent subir **des pressions** pour ne pas répondre aux enquêteurs. D'autres salariés nous ont dit subir des pressions de leur hiérarchie pour ne pas répondre à l'enquête. Ces situations nous amènent à nouveau à vous questionner :

- Le résultat de cette expertise vous fait-il si peur que ça ?
- Quant à la mission que vous avez diligentée via le cabinet Acca, parallèlement à celle des élus du comité national, avec quel niveau de **transparence** allez-vous concéder pour partager les résultats ?
- Les partenaires sociaux auront-ils seulement **accès au rapport d'Acca** ?
- Comment souhaitez-vous aborder ce **chantier colossal de la qualité de vie au travail** sans avoir une analyse factuelle de l'état réel de la situation sur le terrain ?

Ces méthodes, que ce soit concernant les mesures salariales, la qualité de vie au travail ou encore le dialogue social ne font que nous conforter dans l'idée que vous n'êtes pas là pour répondre aux revendications salariales mais bien pour **déployer des méthodes managériales** qui ont déjà fait leurs preuves dans des entreprises du secteur privé, **avec des stratégies d'optimisation organisationnelle et des éléments de langage et de communication bien connus** désormais.

Pour les salariés du CEA, c'en est trop, Monsieur l'Administrateur général : trop de gel de la valeur du point, trop de démissions, trop de salariés en souffrance, trop de pression sur les équipes.

Vous êtes l'administrateur du Commissariat à l'Energie Atomique et aux énergies alternatives. Les salariés qui font la renommée de notre organisme et qui participent à votre notoriété vous demandent, en retour de leurs investissements, de mettre toute votre énergie à leur service en œuvrant à l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur rémunération. C'est aussi cela votre mission car sans eux vous n'existez pas au CEA.