

## NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES

### REUNION DU 15 MARS 2022

#### Compte rendu de la délégation CFE-CGC <sup>1</sup>

A la suite de la présentation, dès avril puis décembre 2021, d'un cahier intersyndical national des revendications salariales 2022, à la direction et aux tutelles, du mouvement social animé sur l'ensemble des centres par les organisations syndicales, des différents préavis de grève, de la mobilisation des salariés et de l'annonce d'une manifestation devant le ministère de l'Economie et des Finances le 22 mars prochain, la direction a convoqué les organisations syndicales le 15 mars après avoir porté à leur connaissance, de manière informelle, que les tutelles avaient (enfin) adressé à la direction du CEA un cadrage budgétaire ou salarial pour l'année 2022.

La réunion est présidée par Christophe POUSSARD, DRHRS, assisté notamment de Marie-Dominique FAIVRE et Adeline AUBERT.

#### SYNTHESE

La direction a présenté ce matin aux organisations syndicales trois positions validées par les tutelles :

- Un taux de dérive de la RMPP pour 2022 de 2,8 % (au lieu de 1,92 % + 0,08 % au titre de la Loi Programmation Recherche en 2021) décomposé comme suit :
  - o 1,9 % garantissant la campagne d'avancement 2022, qui relève de l'application pure et simple de nos accords en la matière ;
  - o 0,9 % supplémentaires correspondant à une enveloppe de 9 M€, dont l'affectation relèvera de la négociation sur les salaires 2022 (à comparer aux 200 M€ nécessaires pour financer les mesures du cahier revendicatif national présenté à la direction et aux tutelles depuis plusieurs mois).
- La possibilité (sans autre précision) d'ouvrir (enfin) la négociation sur les éléments du cahier revendicatif national qui n'ont pas d'effet sur le taux de la RMPP (mais sans aucune proposition concrète sur leur nature ou sur les dotations financières dédiées) ;
- La négociation pour une année seulement (2022), et sur les mêmes bases, de l'accord d'intéressement 2021 avec une enveloppe de 14 M€.

La CFE-CGC a dénoncé, avec l'ensemble des organisations syndicales, le caractère inacceptable de ces propositions dont l'application la plus simpliste consisterait à attribuer, à chaque salarié et après plus de dix années de gel salarial, 6 points supplémentaires à son coefficient de paiement soit, selon les catégories, une 30<sup>aine</sup> d'euros par mois.

L'ensemble des organisations syndicales ont donc quitté la séance après avoir demandé à la direction du CEA de revenir vers elles avec de nouvelles propositions, et une nouvelle saisine de nos autorités de tutelle.

La journée de manifestation du 22 mars est donc maintenue.

<sup>1</sup> Thierry Colomé, Michel Santini, Gilles Fournier & Jean-Michel Bouldoires ©



Les lignes essentielles présentées par DRHRS figurent sur les trois slides suivants : la direction envisage d'engager deux négociations, la première sur la NAO et la seconde sur l'intéressement.

 NAO 2022

➤ **Cadrage :**

- Dotation RMPP annoncée par les tutelles de 2,8 pts pour 2022.

Soit :

- 1,9 pts de RMPP liée aux AISP et primes conventionnelles ~ 20 M €
- 0,9 pts de dotation complémentaire soit ~ 9 M €

➤ **Principes :**

- Mesure générale (donc non catégorielle)
- Mesure qui favorise les bas salaires et l'expérience
- Mesure simple à expliquer
- Mesure simple à mettre en œuvre (gain administratif)
- Mesure mise en œuvre au plus tôt
- Mesure sans effet report sur 2023

2

 Calendrier – NAO 2022

NAO
Mardi 15/03/2022 matin
Lundi 28/03/2022 matin
Jeudi 7/04/2022 après-midi
Jeudi 21/04/2022 matin
Jeudi 5/05/2022 matin

- Ouverture des négociations pour nouvel accord pour 2022 sur les bases de l'accord relatif à l'intéressement 2021

Intéressement
Mercredi 6/04/2022 après-midi
Jeudi 21/04/2022 après-midi
Jeudi 5/05/2022 matin

Pour mémoire accord collectif à conclure avant le 30 juin 2022 – (fin mai 2022 vis-à-vis de la CIASSP)

La dotation RMPP pour 2022 est de 2,8 % dont :

- 1,9 pts au titre de la RMPP pour maintenir les augmentations individuelles 2022 ;
- 0,9 pts de mesures complémentaires soit 9 M€ qui vont faire l'objet de la négociation.

DRHRS ne souhaite pas reconduire le schéma 2021 qui a contraint à négocier dans l'urgence, en raison d'un cadrage tardif des tutelles.

3

Il aspire à une négociation « de qualité » fondée sur les principes suivants :

- Tous les salariés bénéficiaires y compris les ingénieurs et cadres de la 3<sup>ème</sup> catégorie (pas de dispositions catégorielles)
- Une mesure aussi pour les bas salaires

**PREMIERE CONTRADICTION !**

- Se donner le temps de négocier
- Parvenir à un dispositif simple qui ne nécessitent pas de calculs exploratoires trop complexes comme l'an passé pour l'application de la DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur),
- Une mise en œuvre néanmoins rapide, et si possible avant l'été

**SECONDE CONTRADICTION !**

- Une mesure sans effet report sur 2023, les 0,9 % devant être « consommés » sur l'année 2022.

**La CGT :**

- Parle d'une grande déception voire d'une « gifle » ;
- Le maintien de la campagne d'avancement ne peut pas être considéré comme un acquis et le 1,9 % de RMPP ne relève pas de la négociation ;
- Comment utiliser ces 9 M€ (non chargés) en poursuivant tous les objectifs annoncés ?
- La proposition de la direction ne permet pas même de compenser l'inflation 2021 (Indice des Prix à la Consommation a augmenté de 2,8 % sur 12 mois glissants en décembre 2021, référence INSEE) !
- Dénonce la comparaison faite par DRHRS avec la situation de la Fonction Publique qui n'est utilisée par la direction que quand elle lui est économiquement favorable ;

- Demande à la DRHRS de se battre auprès des tutelles, et de revenir vers elle, plutôt que d'en être les portes paroles ;

#### La CFDT :

- Dénonce le mystère entretenu jusque-là, et la proposition faite, en toute ignorance du mouvement social engagé : comment les salariés vont réagir avec une telle proposition qui relève de la provocation ?
- Dans le contexte social et international, CEA et Etat expriment indirectement la volonté de ne pas vouloir sortir de ce conflit social ;
- 200 M€ nécessaires pour satisfaire notre cahier revendicatif : 9 M€ c'est 20 fois moins !
- C'est une « douche froide » pour tous les salariés qui remet en cause la sincérité même du dialogue social au CEA ;
- Ne voit pas comment engager une réflexion sereine si elle consiste à passer d'un projet revendicatif de 200 M€ à une aumône de 9 M€ (non chargés, soit 15 M€ avec les charges) !
- C'est une proposition de « provocation » (qui correspondrait à 6 points de paiement apportés à chaque salarié ... certes de façon pérenne !)
- Refuse qu'on mélange les sujets : RMPP, NAO et Intéressement.

4

#### La CFE-CGC :

- S'associe à ces constats ;
- Dit sa déception et sa « honte » d'une telle proposition au regard des missions régaliennes du CEA en matière de dissuasion, garante de la paix, d'indépendance énergétique, de contribution attendue du CEA à la réindustrialisation du pays ;
- Considère que la proposition est en total décalage par rapport à l'augmentation spectaculaire du coût de la vie ces derniers mois ;
- Se demande comment on peut être à la fois général et catégoriel (tous salariés et en même temps les bas salaires) : trop de contradictions
- Comment vont réagir les salariés au regard de l'offre de ces « miettes » ?
- Constate que les EPIC et les industriels du même secteur sont mieux traités alors qu'ils n'avaient pas un rattrapage à faire ;
- Pour la partie intéressement, un accord sur un an ne reflèterait ni visibilité, ni confiance pour les salariés dont on espère qu'ils s'investissent durablement ;
- Demande d'un abondement supérieur et d'une prime progressive pour l'intéressement ;
- Evoque la situation géopolitique actuelle pour laquelle la DAM et ses milliers de salariés se retrouvent « en pleine guerre froide » et va devoir néanmoins attirer et conserver les meilleures compétences ;
- Le cahier revendicatif présenté aux tutelles, dans ce contexte, peut être considéré comme caduque et demande que le CEA retourne vers les tutelles compte tenu de l'évolution de la situation ;
- Nous sommes dans une crise sociale inédite et durable au CEA dont l'Etat est assez largement responsable avec des effets constatés par différentes expertises ;



Dans le contexte actuel, ne pas entendre les salariés, c'est mettre en danger les salariés, le CEA et le pays ; en période de conflit international, les risques sont multiples et on ne peut pas envoyer aux salariés un tel signe de « non reconnaissance » ;

- Une nouvelle fois, on entend que les salariés du CEA ne sont pas fonctionnaires, ni tout à fait de droit privé ... et qu'on est dans un état intermédiaire qui permet à la direction et aux tutelles de niveler par le bas en écartant ce qui pourrait nous être favorable dans un statut ou un autre ;
- On voit venir et on craint une négociation longue et difficile, où la direction opposera les OS les unes aux autres, disproportionnée par rapport à l'enjeu financier (9 M€ pour 20 500 salariés) ; cela vient à s'interroger sur l'opportunité même d'une négociation ... alors que, dans le même temps, le prix des carburants explose et que de très nombreux salariés utilisent, par nécessité, leur véhicule personnel pour se rendre à leur travail sans aucune indemnité.

#### L'UNSA-SPAEN :

- S'associe à toutes ces positions ;
- Même pas une mesure de rattrapage de la valeur du point ;
- Dit son écœurement ;
- Note que les cadres supérieurs sont concernés par ces propositions ;
- Renouvelle les demandes non satisfaites de prime PEPA pour 2021, ;
- *(diffuse durant la négociation des informations sur son site de Cadarache sur le déroulement même de la réunion)*

#### La DRHRS :

- Entend et, d'une certaine façon, comprend la déception générale ;
- Convient que la proposition faite est en décalage avec le cahier revendicatif mais que 43 M€ sont sur la table et qu'il y a matière à négociation ;
- Entend que la situation géopolitique n'est plus celle de la mi-décembre où ont eu lieu les échanges avec les tutelles, ni celle en matière d'inflation (1,6 % à l'époque) ;
- L'Etat annonce l'ouverture de négociation sur la valeur du point d'indice de la Fonction Publique qui obéit à d'autres règles ;
- Ne sait pas si la table des négociations entre la direction et les tutelles est, ou non, totalement fermée car ce cadrage n'a pas été notifié par écrit au CEA ;
- Souhaite que les OS entendent bien que ce sont 29 M€ au titre de la RMPP + 14 M€ au titre de l'intéressement qui sont posés sur la table (soit 43 M€ hors charges) ;
- Sur l'intéressement, la négociation sera ouverte sur la base de celles ayant conduit à l'accord 2021 ;
- Réaffirme son souhait de parvenir à un accord rapidement, selon le calendrier prévu, et que divers scénarios sont envisageables en affectant les 9 M€ :
  - o à la seule augmentation de la valeur du point ;
  - o à verser une prime « pérenne » qui serait intégré au salaire ;
  - o un panachage des deux formules.
- Insiste sur la nécessité de rétablir le lien de dialogue et de négociation, et d'éviter une nouvelle DUE, d'envisager toutes les mesures possibles d'utilisation de cette dotation, de décider de se référer ou au contraire d'écarter des accords déjà conclus, de déterminer les populations visées, etc ;
- Rappelle que le simple rebasage de la valeur du point conduirait à un coût de l'ordre de 40 M€ non chargés ; 60 pts, c'est 85 M€ non chargés (ce qui signifie que les revendications sont hors de portée) ;



Considère qu'il faut considérer la globalité des propositions présentées : RMPP (1,9 %), NAO (9 M€) et Intéressement (14 M€) **et que les négociations sur des points sans incidence sur la RMPP ne sont pas exclues ;**

- Sur la comparaison Public-Privé, considère qu'il faut être lucide et comparer avantages et inconvénients, et évoque avec un peu de maladresse certaines pratiques du secteur privé où un salarié peut être remercié en quelques jours ...
- Sur la PEPA, l'AG avait annoncé qu'il ne pourrait pas en obtenir le renouvellement en 2022 ;
- Sur les éléments sans effet sur la RMPP, il est confirmé (sans aucune précision) que la négociation sur ces points insérés dans le cahier revendicatif n'est pas exclue ... mais DRHRS refuse toute précision avant l'ouverture des négociations.

**A l'issue de la réunion, et après interruption de séance, la déclaration intersyndicale est lue :**

*Monsieur le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales du CEA,*

*Vous nous réunissez ce matin pour répondre aux revendications des salariés du CEA, revendications portées à votre connaissance en décembre 2021.*

*La situation a changé depuis avec un conflit en Europe et une inflation galopante.*

*Les 2 premières revendications prioritaires de ce cahier revendicatif étaient un rebasage de 60 points et un dispositif qui devait corriger l'inflation dans le futur.*

*La seule réponse apportée par la direction générale et autorisée par les tutelles est une « aumône » de 9 M€, représentant 6 points pour tous, alors que l'ensemble des revendications a été chiffré par vos services à hauteur de 200 M€ !*

*L'intersyndicale CFDT, CFE/CGC, CGT et UNSA/SPAEN reçoit cette proposition comme une nouvelle provocation des tutelles. Elle ne voit pas dans cet arbitrage une volonté de l'Etat et du CEA de sortir du conflit social qui touche l'ensemble des sites civils et militaires du CEA.*

*L'intersyndicale vous demande, ainsi qu'à l'Administrateur Général du CEA, de retourner vers les tutelles pour obtenir un nouvel arbitrage plus favorable, sur la base du cahier revendicatif, dans le cadre des NAO 2022 et ce dans un délai de 2 semaines.*

*Dans cette attente, les organisations syndicales représentatives du CEA ne participeront pas à de nouvelles réunions de négociation sur ce sujet.*

**La DRHRS :**

- Prend acte de cette déclaration ;
- Va en informer la direction générale ;
- Note que la date du 28 mars pour une première négociation est maintenue.

La séance est close sur cette déclaration.

-----  
Une intersyndicale est prévue le 16 mars à 9 h 30