



## LE SYSTEME DE REMUNERATION AU CEA

Le système de rémunération du CEA, inscrit dans la Convention de Travail, a été négocié avec le socle de principes suivants :



- Une classification des diplômes spécifique au CEA et qui permet le positionnement du salarié dans la grille des salaires, en tenant compte de son expérience professionnelle en tant que de besoin,
- Une grille d'évolution des salaires de base, différenciée entre cadre (A1) et non cadre (A2), segmentée par niveau. L'application annuelle de cette grille génère une évolution mécanique de la RMPP\* de l'ordre de + 2 % par an,
- Une référence à un Point d'indice dont la valeur diffère entre les cadres de niveau E6-E7 et tous les autres salariés du CEA. Les augmentations générales de la valeur de ce point ne s'appliquent pas à cette dernière catégorie,

## LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE



Les augmentations individuelles de salaire ou les promotions, caractérisées par un changement de classification, ont lieu au choix de la hiérarchie.

Pour être proposable à l'avancement et pouvoir bénéficier d'une augmentation, il faut être présent dans l'unité au 31 décembre de l'année précédente. Les avancements prennent effet au 1er juillet.

Il n'y a que trois valeurs d'augmentation : minimale, médiane et maximale. L'enveloppe de points distribués est limitée par des apports calculés par catégorie (cf tableaux en annexe). Statistiquement, 80% des salariés avancés bénéficient d'une augmentation médiane.

Depuis le 1er juillet 2010, la valeur du point de salaire est de 5,5531 €, sauf pour les salariés relevant de la 3ème catégorie de l'A1 (E6 - E7), la valeur du point est de 5,2364 €. Elle n'a pas évolué depuis lors ...

Les Commissions des carrières examinent les questions relatives aux recrutements, aux augmentations individuelles de salaire et aux promotions concernant les salariés relevant de leur domaine de compétence.



## DEROULEMENT DES CARRIERES DES INGENIEURS & CADRES ADMINISTRATIFS



- Catégorie 1 : salariés relevant des niveaux de classification E1 à E3. Chaque année 55% des salariés peuvent bénéficier d'un avancement.
- Catégorie 2 : salariés relevant des niveaux de classification E4 à E5. Chaque année 45% des salariés peuvent bénéficier d'un avancement.
- Catégorie 3 : salariés relevant des niveaux de classification E6 à E7. Chaque année entre 40% et 50% des salariés peuvent bénéficier d'un avancement.
- Les A1 bénéficient d'une prime dite "prime individuelle" (PI). Cette prime augmente avec les avancements. Elle est plafonnée à 21 %.
- Au salaire de base s'ajoute la prime spéciale cadre de + 8,5 %.

	Catégorie Niveau	Coefficient Minimal	Coefficient Maximum	Avancement en points ou % des points et en % de prime individuelle		
				Minimal	Médian	Maximum
1ère catégorie	E1	<b>350</b>	<b>530</b>	15 points + 1% PI	30 points + 1,67% PI	45 points + 2,3% PI
	E2	<b>389</b>	<b>630</b>			
	E3	<b>510</b>	<b>670</b>			
2ème catégorie	E4	<b>570</b>	<b>816</b>	12 points + 0,8% PI	24 points + 1,6% PI	36 points + 2,4% PI
	E5	<b>610</b>	<b>830</b>			
3ème catégorie	E6	<b>710</b>	<b>1027,7</b>	0,025 + 0,5% PI	0,042 + 1% PI	0,065 + 1,6% PI
	E7	<b>750</b>	<b>1138,2</b>			



## DEROULEMENT DE CARRIERE DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET ASSIMILES DE L'ÉNERGIE NUCLEAIRE ET PERSONNELS NON CADRE (A2)



- 50 % des salariés relevant de la classification annexe 2 peuvent bénéficier d'un avancement chaque année (rythme moyen d'un avancement tous les 2 ans).
- En plus de l'avancement, le salaire des A2 est majoré au titre de l'ancienneté de 3 % à l'expiration d'une période de trois ans de présence effective au CEA.
- Il est ensuite augmenté de + 1% à la fin de chaque année supplémentaire jusqu'à un plafond de 21 %.
- Au salaire de base, s'ajoute la prime spéciale non-cadre de 9,5%.

NIVEAU	Total de Points		Avancement en Points		
	PLANCHER	PLAFOND	Minimal	Médian	Maximum
N1	200	300	6	8	13
N2	245	375	6	9	14
N3	260	406	6	10	15
N4	270	418	7	11	18
N5	300	440	7	12	18
N6	350	530	8	13	19
N7	400	590	8	14	21



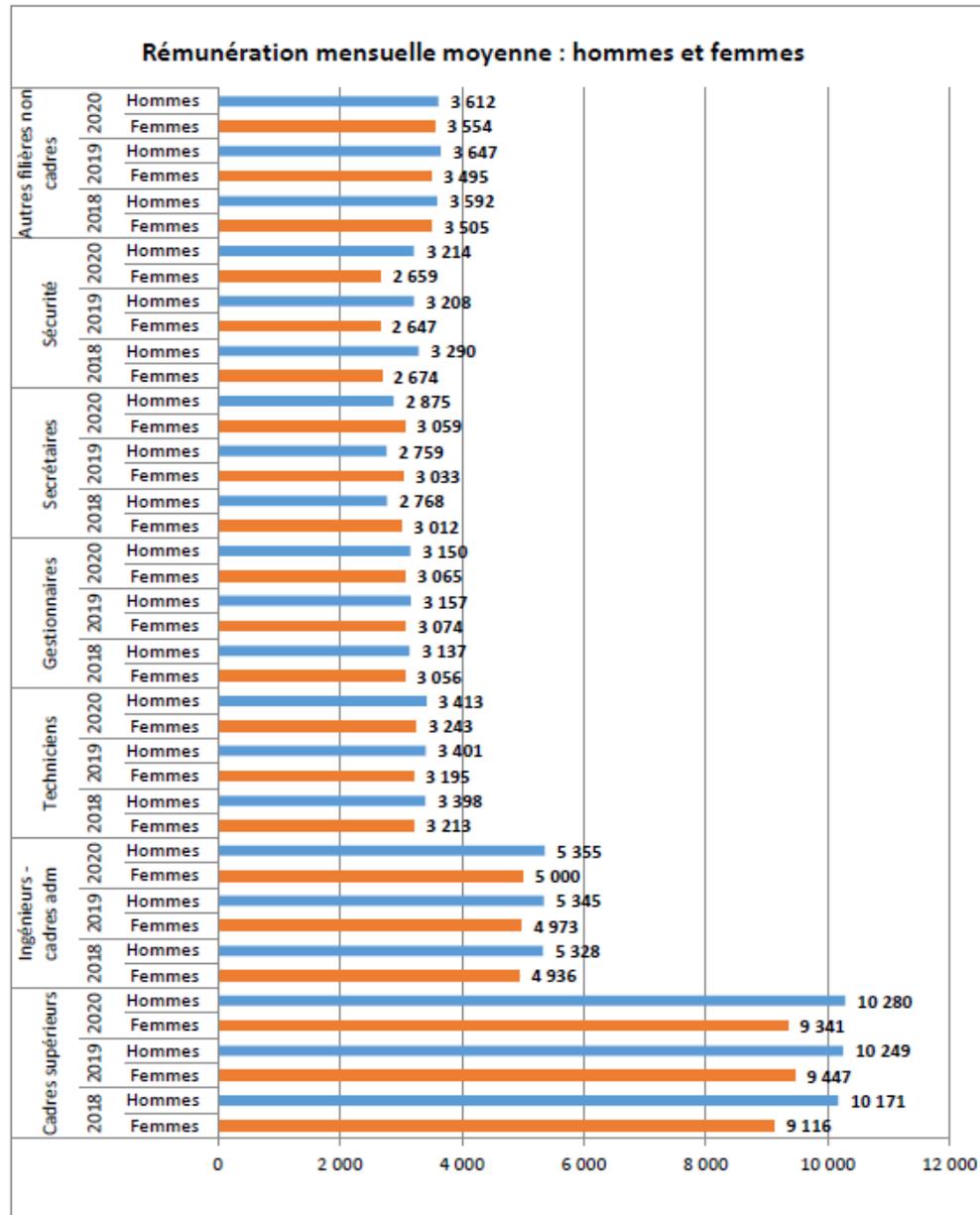


## LA REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE

### II. Rémunération mensuelle moyenne

Le salaire permanent se compose du salaire de base, de la prime individuelle ou prime d'ancienneté, de la prime spéciale cadre ou de la prime spéciale non cadre, et le cas échéant de la prime DAM.

La rémunération moyenne entre hommes et femmes évolue depuis 2018 comme suit :



## La CFE CGC présente dans toutes les négociations en cours

**Ensemble et unis, nous serons toujours plus fort**

### LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU CEA (NAO)

La négociation annuelle obligatoire – ou NAO – a été mise en place en 1982, et depuis, elle a été inscrite dans le Code du travail (art. L2242-8). L'objectif du législateur est d'institutionnaliser un temps de négociation périodique entre l'employeur et le personnel (plus précisément une organisation syndicale représentative des salariés). Il s'agit aussi d'encadrer le dialogue social en formalisant des droits et des obligations pour chaque partie et aboutir à des accords.

Théoriquement, la négociation peut porter sur n'importe quel thème, mais le législateur a fixé une liste de thématiques obligatoires qui s'est allongée au fil des années. Ces thèmes sont les suivants :

- La rémunération, la durée et l'organisation du travail, des modifications du contrat de travail qui peuvent inclure la mise en place du temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés ;
- L'insertion professionnelle et l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Les objectifs d'égalité femmes/hommes et notamment la suppression des écarts de rémunération ;
- Les conditions de travail, comprenant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- Le droit à la déconnexion, c'est-à-dire la garantie pour le salarié de ne pas être contacté par son employeur en dehors du temps de travail ;
- L'évolution de l'emploi et notamment le nombre de contrats à durée déterminée et d'intérimaires, ainsi que les prévisions annuelles d'emploi ;
- La mobilité domicile-travail des salariés.

### NOS REPRÉSENTANTS A LA NAO ...

- Nathalie GAILLARD-BIENFAIT,
- Roland NOVALLES,
- Thierry COLOME,
- Anthony De LUCA.

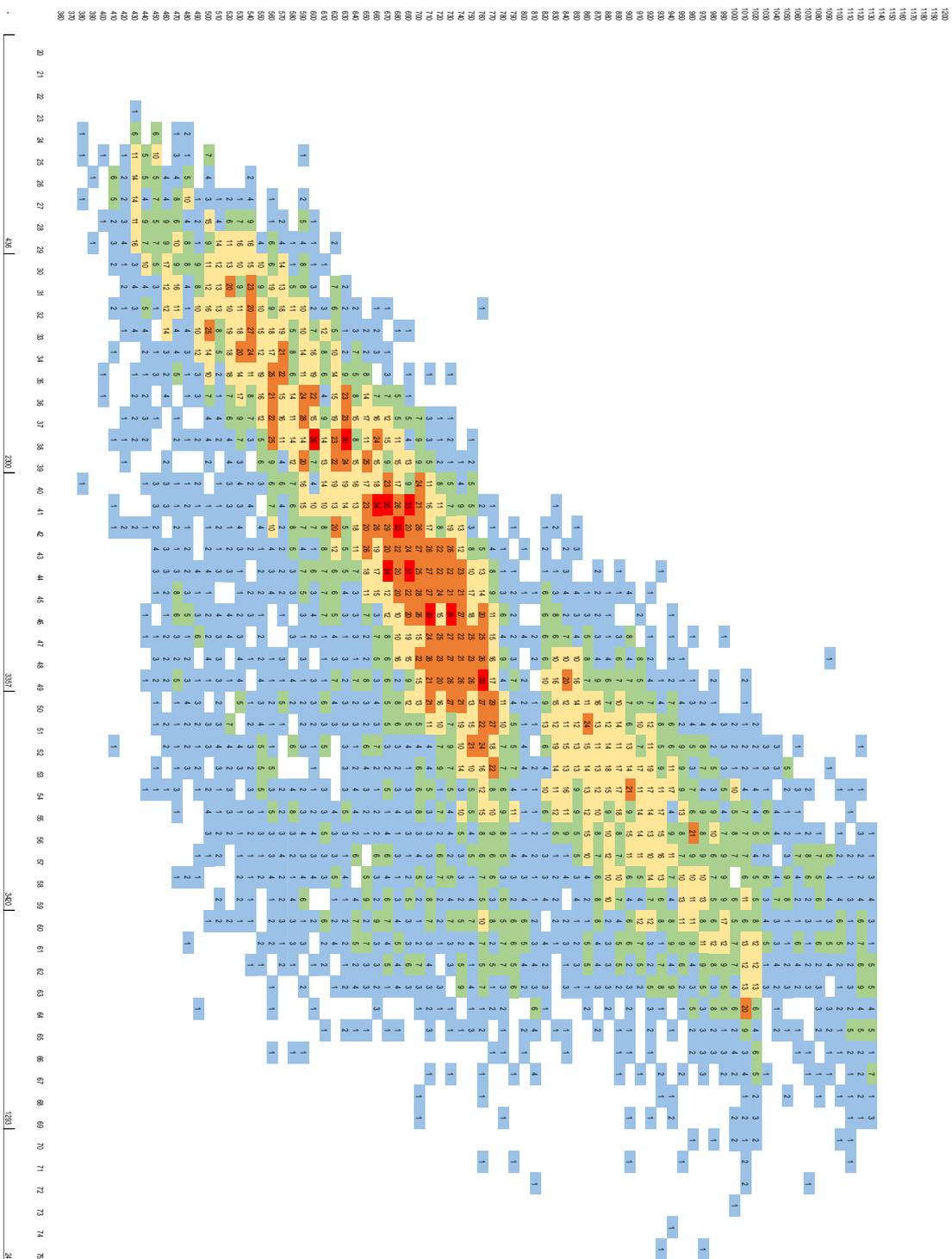


### NOS REPRÉSENTANTS DANS LES COMMISSIONS "CARRIÈRES"

- Claude ADAM (Commission des carrières d'établissement – non cadres)
- Daniel DESFORGE (Commission des carrières d'établissement – non cadres et Commission secondaire – cadres E1 à E3).



## VISION STATISTIQUE CADRES



DONNEES THEORIQUES NON CONTRAINES PAR LE CEA & SYNTHETISEES PAR LA CFE-CGC  
Ensemble hors CS et CI Sp - 10830 salariés, à fin 2021-12



**ANNEXE 1 - INGENIEURS CHERCHEURS ET CADRES ADMINISTRATIFS  
 GRILLE DE CLASSIFICATIONS**

Coefficient	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
1150							
1130							1138,2 *
1110							
1090							
1070							
1050							
1030							
1010						1027,7 *	
990							
970							
950							
930							
910							
890							
870							
850							
830					830		
810				816			795,3
790							
770						752,9	
750							750 *
730							
710						710 *	
690							
670			670				
650							
630		630					
610					610		
590							
570				570			
550							
530	530						
510			510				
490							
470							
450							
430							
410							
390		389					
370							
350	350						

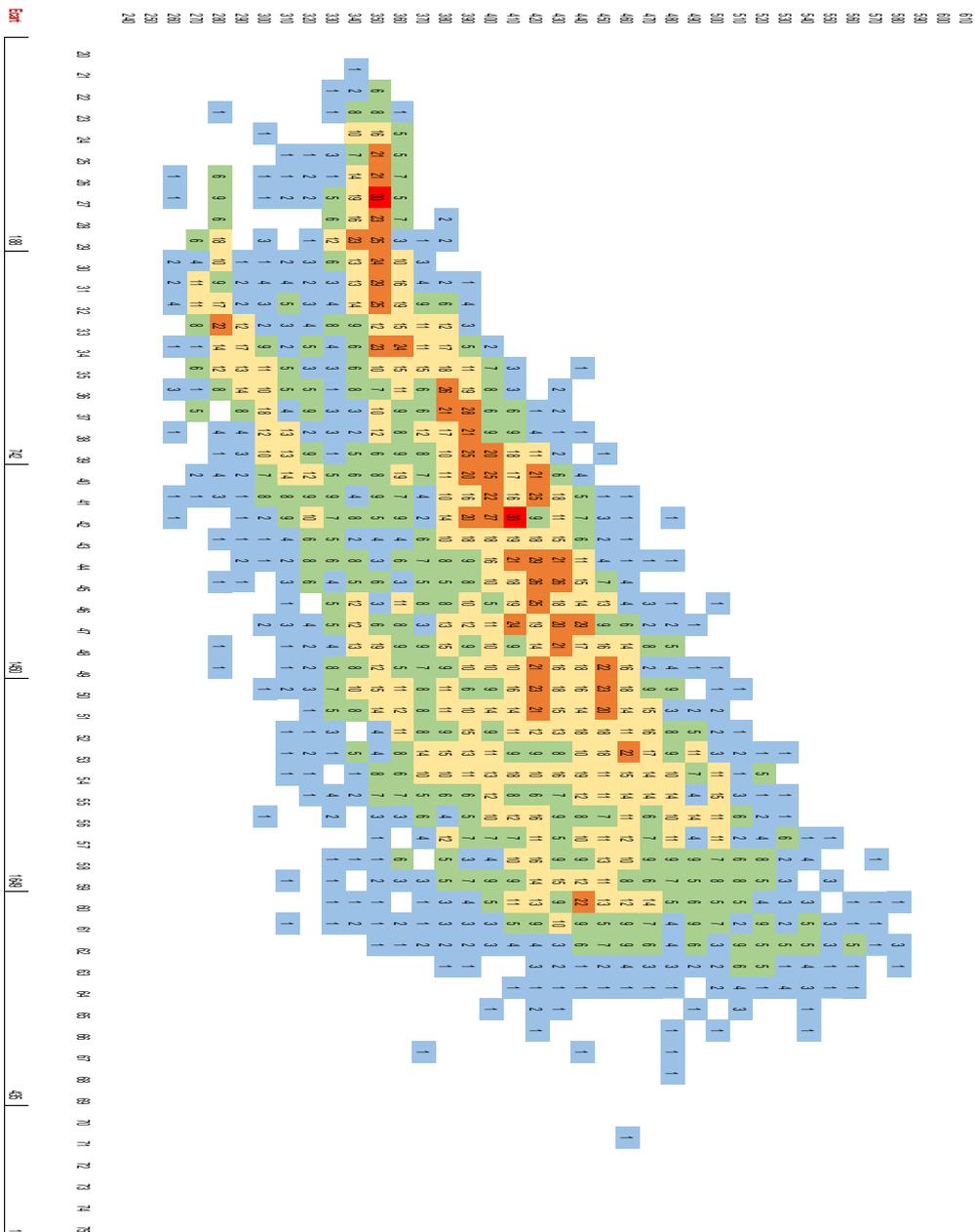
\* Ces coefficients minima et maxima permettent de déterminer les planchers et les plafonds de rémunération des niveaux E6 et E7 sur la base de la valeur du point des niveaux E1 à E5.

*Handwritten notes:*  
 F. B. - vs  
 67  
 TR



## VISION STATISTIQUE NON CADRES

### Techniciens, Agents de Maitrise et assimilés de l'Énergie Nucléaire



DONNEES THEORIQUES NON CONGRESS PAR LE CEA & SYNTHESSES PAR LA CFE-CGC  
Ensemble Non Cadre : 5587 salariés, à fin 2019-12

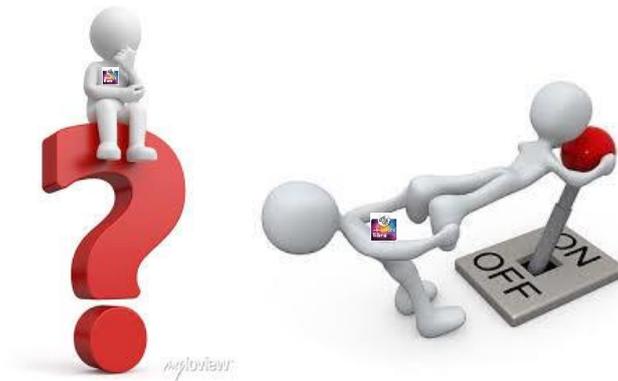


ANNEXE 2 – AUTRES SALAIRES  
GRILLE DE CLASSIFICATIONS

Coefficient	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
590							590
580							
570							
560							
550							
540							
530						530	
520							
510							
500							
490							
480							
470							
460							
450						455	
440					440		
430							
420							
410				418			
400			406		405		400
390							
380							
370		375					
360							
350				355		350	
340							
330			330				
320							
310							
300	300				300		
290		290					
280							
270				270			
260	260		260				
250		245					
240							
230							
220							
210							
200	200						

*F.B. VS TR*  
69





## Autres liens

- PEE
- CET
- PERCO
- ACAS
- LA MUTUELLE
- BILAN SOCIAL
- NAO
- ...

**N'hésitez pas à nous rejoindre et à vous investir !  
Prenez votre carrière en main  
Il est temps d'adhérer à la CFE-CGC**

