

**COMITE NATIONAL DU 17 JUIN 2022****Déclaration préalable****EXAMEN DES COMPTES 2021 ET NEGOCIATIONS SALARIALES**

L'exercice d'examen des comptes est à la fois technique et complexe car il consiste, pour la direction financière et des programmes, à présenter en près de 450 pages, l'ensemble des éléments constitutifs de l'arrêté des comptes et, pour les élus, à appréhender une grande masse de données financières et budgétaires macro, déclinées ensuite par programmes et projets, chacun d'elles étant susceptible d'être nuancée voire contredite par une ou plusieurs autres.

Un premier examen a eu lieu lors de la réunion de la commission économique et de l'emploi du Comité, réunie le 24 mai.

L'expert-comptable du Comité a par ailleurs examiné cet arrêté et produit un rapport afin d'en mettre en évidence les points marquants, ce dont **la délégation CFE-CGC** le remercie.

L'arrêté des comptes a naturellement été examiné par **la délégation CFE-CGC**, au regard des revendications salariales toujours en cours et de la dotation financière qui serait nécessaire pour les financer (de l'ordre de 250 M€ sur un budget annuel total de l'organisme de 5 105 M€ (soit 0,005 %) et une masse salariale de 1 321 M€ (soit 0,02 %).

La délégation CFE-CGC a retenu les grandes tendances suivantes.

Premier constat : des comptes qui traduisent une situation financière saine au regard des programmes, projets et dépenses prévisionnelles.

Deuxième constat : un solde de gestion positif

Le solde de gestion est la différence entre l'ensemble des ressources, publiques et privées, dont le CEA a disposé pour l'année et l'ensemble de ses dépenses ; dans le secteur marchand, on parlerait de « bénéfices ». Pour 2021, ce solde « brut » est de 445 M€ avant que vous ne le décomposiez.

Ce solde positif présente deux caractéristiques : il est à la fois important (8 % des ressources) et récurrent, c'est-à-dire que, peu ou prou, depuis plusieurs années, le CEA présente un solde de gestion largement positif.

La direction financière présente de nombreux éléments pour décliner ce solde positif et expliquer qu'il n'est ni le résultat d'une « bonne gestion », ni celui d'un « défaut de prévision des besoins ».

Ce que craint **la délégation CFE-CGC**, c'est que, compte tenu de son caractère récurrent, ce solde de gestion pourrait conduire nos tutelles à considérer que le budget sollicité annuellement par le CEA est systématiquement surévalué : effet de la crise sanitaire, reports et aléas de programmes, effet d'aubaine de certaines opérations financières non pérennes, etc.



Au final, la direction financière considère que le montant du solde de gestion réellement positif, c'est-à-dire qui ne correspond pas au financement différé sur 2022 de différents programmes s'élève à 36 M€ « libres d'utilisation ».

Troisième constat : le refus de la direction de recourir à l'une des règles de la comptabilité privée à laquelle le CEA est soumis, à savoir la possibilité d'opérer des transferts de ressources entre, par exemple, les investissements et la main d'œuvre.

La direction pose un double dogme absolu, sous la pression probable des tutelles :

- Il est inenvisageable de réduire les moyens affectés aux programmes pour augmenter, aussi peu soit-il, la masse salariale dite « convention de travail » (qui représente 25,9 % du budget au CEA contre, par exemple, 80 % du budget au CNRS et 62 % de ses autorisations de dépenses) ;
- contrairement à une entreprise du secteur marchand, une fois les investissements et dépenses de fonctionnement arrêtées, conjointement par la direction et les tutelles, les dépenses de personnel ne peuvent évoluer au-delà de l'effet mécanique de la Rémunération moyenne du personnel en place (la fameuse RMPP) qui est à peine suffisante pour financer les dispositifs conventionnelles en matière d'augmentation individuelle au mérite et ne permet en aucun cas de compenser le moindre pourcentage d'inflation (déjà 5 % pour 2022 !).

2

Autrement dit, contrairement aux principes de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, définis par le code du travail, la direction ne présente pas chaque année aux organisations syndicales ses prévisions en matière de bénéfices, d'investissement et de dépenses de fonctionnement, avant d'engager la négociation sur les augmentations salariales qui consisterait inévitablement à revoir les prévisions précitées pour transférer à la masse salariale les moyens nécessaires aux augmentations.

La pratique du CEA est toute autre : une fois les prévisions d'investissement et de dépenses de fonctionnement arrêtées, et le taux de la RMPP déterminé par les tutelles (nos actionnaires), le constat est fait chaque année par la direction qu'il n'y a pas de négociation possible sur les salaires. La négociation ne se déroule donc pas entre la direction et les organisations syndicales, mais entre la direction et ses actionnaires...

Mais comme la loi oblige l'entreprise à organiser cette négociation annuelle, les organisations syndicales sont ensuite invitées par la direction du CEA à participer à un simulacre de négociation au terme de laquelle il leur est proposé de signer un inévitable « constat de désaccord » ... (10 en 10 ans !).

Et lorsqu'en fin d'année, le CEA atteste d'un solde de gestion positif, il se retranche derrière la règle prétendue d'interdiction de transfert d'une nature de dépenses à une autre pour refuser toute augmentation salariale générale des salaires.



Faisons le compte : après 9 mois de mouvement social, la direction dit avoir obtenu des tutelles non pas une « dotation financière supplémentaire », mais une « autorisation d'affecter 9 M€ supplémentaire » à la masse salariale (soit en moyenne 24 € / mois / salarié). Et le montant de cette autorisation de « transfert de ressources » (que l'on nous disait pourtant interdite !) au sein du budget de l'organisme est à rapporter au solde de gestion de 445 M€ dont 36 M€ dits « libres d'utilisation » et des 250 M€ nécessaires (0,02 % de la masse salariale « convention de travail » et 0,005 % du budget du CEA) pour financer les revendications salariales portées par l'ensemble des organisations syndicales en faveur de l'ensemble des salariés.

Donc, si pour la direction « le compte est bon » (*entendez « l'arrêté des comptes »*), **pour la délégation CFE-CGC**, « le compte n'y est pas ».

La présentation des comptes 2021 justifie de l'existence de marges de manoeuvre, et de la légitimité de l'action engagée par les salariés et les organisations syndicales qui se poursuivra donc avec notre soutien.