



## 2/ Un accord d'intéressement 2022 ... pas très intéressant !

**Pour mémoire "la prime plate"** depuis sa mise en place a vu plus de **salariés perdants** par rapport à un système de prime progressive. (12000 perdants, 4000 gagnants !)  
Pourtant farouche partisan de l'intéressement, et à l'initiative des négociations sur ce sujet au CEA, le Sictam CFE-CGC n'a pu, pour la troisième année consécutive, signer le projet d'accord d'intéressement arrêté par la direction et une majorité des organisations syndicales.

En effet, cet accord relatif à la seule année 2022, pour une prime versée en 2023, **reprend quasiment à l'identique les carences du précédent** au détriment des ingénieurs, chercheurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise du CEA (autrement dit près de 75 % des effectifs du CEA !) :

- **Une dotation financière très insuffisante** : la direction reconduit cette année la dotation de 14 M€, dont 4 M€ à titre conditionnel, ce qui, dans le meilleur des cas, autorisera une prime annuelle et moyenne d'intéressement comprise entre 500 et 600 €, alors que la loi autorise l'entreprise à verser au salarié une prime d'intéressement dont le montant peut atteindre 30 852 € ! Comme à l'habitude, la direction oppose « RMPP, contraintes budgétaires et véto des ministères de tutelle », pour refuser d'augmenter cette enveloppe qui vise pourtant à récompenser l'implication collective des salariés et l'atteinte des objectifs du CEA.
- **Une prime identique pour tous**, quels que soient la catégorie professionnelle, le niveau de responsabilité et le niveau de salaire : sous couvert de solidarité, cette « politique » mise en œuvre depuis 2020, **dont la CFE-CGC (Seule OS à se battre contre cette position)** ne comprend pas qu'elle soit soutenue par certaines organisations syndicales, et encore moins qu'elle le soit par la direction elle-même, écarte toute proportionnalité ou indexation du montant de la prime annuelle d'intéressement sur le niveau de salaire ou de classement. Cette décision a conduit à réduire jusqu'à 40 % le montant annuel de la prime perçue par 75 % des effectifs du CEA. Pour le constater, il vous suffit de consulter, dans votre espace Sigma, l'évolution du montant de votre prime annuelle depuis 2020. Et là, la direction ne peut arguer ni de la RMPP, ni d'une contrainte budgétaire ni d'un véto des tutelles ! Ou comment faire d'un outil de motivation ... un outil de démotivation ! (12000 salariés sur 16000 ont perdu entre 100 et 250 de prime... merci qui ?)
- Et enfin, une cerise sur un gâteau déjà peu appétissant : alors que l'accord proratisait le montant de la prime sur le régime de travail (100 % pour un temps complet ou, par exemple, 50 % pour un mi-temps), les négociateurs sont convenus d'assouplir cette règle, et d'assimiler les salariés à 4/5<sup>ème</sup> aux salariés à temps plein. Tous deux percevront par conséquent la même prime.

Pourquoi pas ! En revanche, le salarié à temps plein qui aura souffert durant l'année 2022 d'un arrêt de travail pour maladie, d'un mois par exemple, verra le montant de sa prime réduit au prorata, soit 1/12<sup>ème</sup> (8,33 %), alors que son temps de travail sur l'année (11/12<sup>èmes</sup>) aura été bien supérieur à 4/5<sup>èmes</sup> ...