



Saclay le 14/02/2022

Objet : demande de rendez-vous sur les rémunérations au CEA

Madame la Députée, Monsieur le Député,

Représentants du personnel d'organisations syndicales au Commissariat à L'Énergie Atomique et aux Energies Alternatives (CEA), nous appelons votre attention sur la situation des rémunérations qui obère la capacité du CEA à mener ses missions de souveraineté militaire, énergétique, scientifique et industrielle, pour répondre aux grands enjeux sociétaux de notre Nation.

Fondé en 1945 par le Général de Gaulle, avec des chercheurs prestigieux, le CEA répondait aux défis alors posés par le nucléaire. Il est aujourd'hui un acteur majeur international, classé par Reuter comme le premier organisme d'innovation, deuxième déposant de brevets Européen, à l'origine de nombreuses start-up dont beaucoup sont devenus des leaders (SOITEC, STMicroelectronics...). Les défis auxquels le CEA doit répondre sont ceux, dictés par les attentes de la société française, du maintien de notre dissuasion « assurance vie de la nation », des transitions numériques, des énergies et du progrès médical. Le CEA répond aux nouveaux enjeux liés à la maîtrise de l'énergie qui passent, notamment, par la conception d'un système intégré de l'énergie comprenant les réseaux de distribution intelligents, le photovoltaïque, l'hydrogène, le stockage de l'énergie et sa production décarbonée via, entre autres, le développement des Small Modular Reactor (SMR). L'indépendance énergétique de la France doit rester un objectif majeur, quel que soit le mix de production.

Le CEA a contribué encore en 2021 à l'obtention de résultats scientifiques et industriels de premier plan au niveau mondial : sans être exhaustif, le « grand aimant » Iseult pour l'imagerie médicale, le code de simulation Cathare pour la Thermo-hydraulique, le développement et partenariat fort avec STMicroelectronics dans le semi-conducteur, la création de GENVIA joint-venture dans l'industrialisation de l'Hydrogène, la validation balistique du M51 ou encore sur la réduction « terme source mobilisable » dans l'assainissement et le démantèlement de nos anciennes installations nucléaires. Cette excellence scientifique et technique, pluridisciplinaire pour répondre aux grands enjeux sociétaux de notre siècle, pour faire progresser la science et le savoir au service de la France, le CEA la doit à ses équipes de chercheurs, de techniciens et des salariés des indispensables services support. Les travaux du CEA s'appuient à la fois sur de grands instruments scientifiques de recherche, des équipements complexes (salles blanches, réacteurs nucléaires, plateformes expérimentales, super calculateurs...) et à la fois grâce au savoir-faire et l'expérience des femmes et des hommes qui les conçoivent et les exploitent.

Le CEA s'inscrit parfaitement dans de nombreux chantiers du plan France 2030, en concourant à sa réussite, tout en œuvrant dans ses missions de garantir la souveraineté de la France dans de nombreux secteurs stratégiques et technologiques comme l'Énergie, la Défense, la Santé ou encore la Recherche technologique pour aider à la réindustrialisation de nos régions. Le CEA se doit de préparer l'avenir particulièrement dans le domaine de l'énergie en étant force de propositions vers l'ÉTAT avec des réacteurs de nouvelles générations comme ASTRID, des installations nucléaires de recherche en appui mais aussi sur la filière de l'hydrogène et les énergies renouvelables.

L'atteinte de ces objectifs passe par la maîtrise de nombreuses technologies de pointe, non seulement dans des domaines traditionnels tels que la mécanique, la biologie ou la physique, mais aussi dans des spécialités nouvelles telles que la simulation numérique, l'intelligence artificielle, ou encore l'informatique « big data ». Rester au plus haut niveau scientifique et technique nécessite de maintenir et d'attirer des profils performants. En effet, il ne suffit pas de disposer de moyens techniques (matériels, outils, plateformes) pour faire progresser la connaissance scientifique et la technologie. Repousser les barrières technologiques sont bien le fruit de qualités humaines exprimées au sein des équipes de recherche, telles que la créativité et l'ingéniosité.



Le CEA n'existe qu'au travers de l'implication de chaque salarié(e). Si la Recherche est noble, la servir l'est tout autant. Pour être créatif, chaque salarié(e) doit se sentir considéré(e) au travers de sa rémunération.

Depuis 2009, la politique de "gel du point" est appliquée par nos tutelles. Avec 15% de perte de pouvoir d'achat en 13 ans, ce cadrage budgétaire est devenu insupportable et contribue à la fois une baisse d'attractivité de nos métiers techniques et une démotivation généralisée des personnels en place. Si l'attractivité de l'organisme a été partiellement résolue par la revalorisation des salaires d'embauche, via l'octroi d'un budget supplémentaire issu de la loi de programmation de la recherche, la reconnaissance des salariés en place attend toujours. Des salariés se mettent actuellement en grève pour défendre leurs rémunérations et leurs conditions de travail, certes, mais également pour éviter une dépréciation plus générale de leur organisme de recherche et la perspective de voir les missions cruciales du CEA ne plus pouvoir être assumées.

Pour que le CEA puisse remplir ses missions et atteindre les objectifs qui lui sont confiés, l'ensemble des organisations syndicales, demande que l'Etat et son gouvernement relâchent la contrainte budgétaire. Il faut augmenter la Rémunération Moyenne du Personnel en Place (RMPP) pour rendre le CEA plus attractif tant lors de l'embauche que pour les salariés en place, en donnant une enveloppe suffisante de masse salariale pour répondre aux revendications légitimes déposées lors de l'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires 2022 et pour les années à venir, c'est indispensable.

S'il fallait encore vous convaincre, le dernier rapport de l'HCERES publié le 29/01/2021, Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, est édifiant : *« Si l'excellence de la recherche contribue à une grande attractivité du CEA auprès des chercheurs, le comité estime primordial de **revisiter sa politique des ressources humaines et des rémunérations, qui n'a guère évolué au fil des dernières années** ».*

La souveraineté de la France a un coût, mais elle n'a pas de prix.

L'étau de la RMPP couplé au contrôle strict de la masse salariale, ne peuvent être maintenus si les tutelles considèrent toujours le CEA comme un acteur majeur de la réindustrialisation de notre pays et de notre autonomie en termes de défense et d'énergie.

En faisant le constat général suivant :

1. L'attractivité du CEA atteint maintenant un seuil critique par rapport aux conditions de travail et de rémunération,
2. La politique salariale est perçue par beaucoup comme une absence de reconnaissance de la Nation des compétences, de l'expérience acquise et du son savoir-faire,
3. La pression sur les effectifs rend difficile la transmission des connaissances (des savoir-faire se perdent par manque de recouvrement ou par la sous-traitance de pans entiers d'activité renouvelés triennalement),
4. Un décalage qui persiste depuis trop longtemps entre les discours et la réalité vécue,
5. L'augmentation des démissions de jeunes salariés avec une expérience professionnelle de 5 à 10 ans,

les salariés, qui subissent au quotidien les choix de leur direction et les contraintes des cadrages ministériels, vous demandent de bien vouloir intercéder en leur faveur afin de faire aboutir leurs revendications légitimes, à savoir :

1. Le décalage des salaires par un ajout de 60 points pour l'ensemble des salariés en compensation du gel de la valeur du point depuis 2009.
2. Une mise en place d'un dispositif permettant d'ajuster la valeur du point à partir de 2021 en fonction de l'évolution de l'inflation, lorsque celle-ci est positive.
3. La réévaluation des augmentations individuelles des salariés non cadres
4. L'alignement des primes spéciales cadres et non cadres à 10%.
5. La reconnaissance de la pénibilité du travail par la réévaluation des primes de sujétion
  - a. Non revalorisées depuis 2009, il faut réfléchir à un autre système de rémunération pour que ces primes puissent évoluer indépendamment de la valeur du point.



- b. La définition actuelle des pénibilités est archaïque, de nouveaux métiers sont apparus, notamment à la Direction de la Recherche Technologique, et les critères ne correspondent pas aux ambiances difficiles de travail. L'augmentation des contraintes pour les salariés de la Direction des Applications Militaires doivent également être prises en compte. Une version modernisée s'impose...
- c. Les salariés « ingénieurs et cadres » qui travaillent dans des conditions pénibles doivent également pouvoir prétendre à ces primes.

#### 6. Revalorisation des forfaits de postes et d'astreintes

- a. Revalorisation et alignement par le haut des forfaits astreintes
- b. Revalorisation les forfaits de postes gelés depuis 2009 et réflexion sur un système de rémunération pour que ces forfaits puissent évoluer indépendamment de la valeur du point.
- c. Faire évoluer les biseaux pour que les salariés puissent sortir des postes avec moins d'impact financier.

#### 7. Missions et déplacements

- a. Revalorisation des frais de missions
- b. Revalorisation des primes de transport
- c. Revalorisation des indemnités kilométriques,
- d. Intégrer des critères de développement durable (exemple IK vélos)

#### 8. Revalorisation de la butée d'ancienneté et de la prime individuelle à 25% pour tenir compte de l'allongement de la durée de carrière et de cotisation.

Vous êtes, en votre qualité de Député(e) de la République, la personnalité politique la plus influente pour faire valoir nos requêtes légitimes auprès de nos ministères de tutelles ainsi que lors des débats en commission, et finalement au moment du vote à l'Assemblée Nationale qui décide du financement accordé au CEA.

Les salariés du CEA et leur représentants réunis en intersyndicale espèrent vous avoir éclairé sur leur situation et vous demandent de bien vouloir les recevoir afin que nous puissions échanger autour de ces problématiques salariales.

Dans l'attente de votre soutien sans faille, veuillez agréer, Madame la Députée, Monsieur le Député, l'expression de nos salutations respectueuses.

L'intersyndicale du CEA

Pour la CFDT : Laurent DELNAUD	Pour la CFE-CGC : Gilles FOURNIER	Pour la CGT : Christophe RATIN	Pour l'UNSA- SPAEN : Vincenzo SANZONE	Pour FO : Olivier CHAUMONT	Pour la CFTC : Hubert DOUGNAC
--------------------------------------	---	--------------------------------------	--	----------------------------------	-------------------------------------