

# LE SALAIRE AU CEA COMME AILLEURS **C'EST VITAL**



# LE SALAIRE AU CEA COMME AILLEURS C'EST VITAL

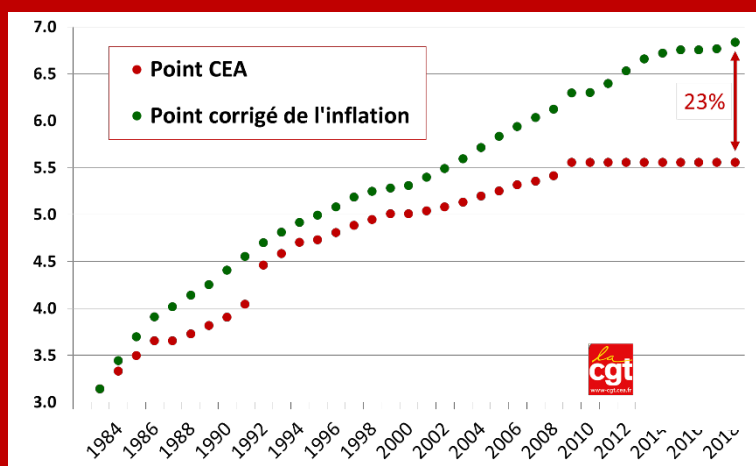
**Vital** sur le long terme, par nos cotisations et celles de l'entreprise qui financent notre système de protection sociale, basé sur la solidarité. **Vital** au quotidien pour nous loger, nous nourrir, nous chauffer, nous déplacer, nous soigner, subvenir à l'éducation de nos enfants et nous payer des loisirs biens mérités.

Mais les prix augmentent !

Depuis trop longtemps les salaires au CEA ne suivent plus l'inflation. En 35 ans, ce sont 23% de perte de pouvoir d'achat pour tous les salariés CEA.

La tendance s'est aggravée ces dernières années. Depuis 2010, les augmentations générales sont à 0 %. Les conséquences deviennent criantes, à tel point que **même la direction reconnaît que certains salaires sont trop bas**. Depuis 3 ans, le CEA a été obligé d'inventer une compensation spéciale pour éviter que certains salariés ne passent sous le SMIC ! Et si ça continue, de plus en plus de salariés seront concernés.

*Au CEA le vendredi c'est gratuit !*



Depuis un peu plus de 30 ans le point de salaire du CEA a décroché par rapport à l'inflation, pour arriver en 2018 à un écart de - 23 % par rapport à ce qui aurait été une revalorisation normale liée à l'augmentation des prix. 23 % de salaire en moins, c'est un jour de travail gratuit par semaine !

Le graphique **ci-contre** a été élaboré par **vos représentants CGT** aux commissions carrières. Les nombres inscrits dans les cases de différentes couleurs correspondent au nombre de salariés pour un âge et un nombre de points donnés (pour les E6-E7 on a corrigé la différence de valeurs du point). Les salariés en CDD ne sont pas représentés dans ce nuage de points car la direction du CEA refuse de les traiter dans les commissions carrières.

On constate que globalement, les annexes II se retrouvent en bas du nuage et que leur carrière a une progression bien moindre que celle des annexes I. En 2005, la CGT avait déjà publié ce type de nuage. La comparaison entre les deux nuages (2005 et 2019) montre que les nombres de points n'ont pas évolué, seules les proportions de salariés annexe I et annexe II ont changé. Pour un même travail, le niveau de vie des salariés a donc considérablement baissé.

# Nuage de points de la rémunération des salariés du CEA en 2019

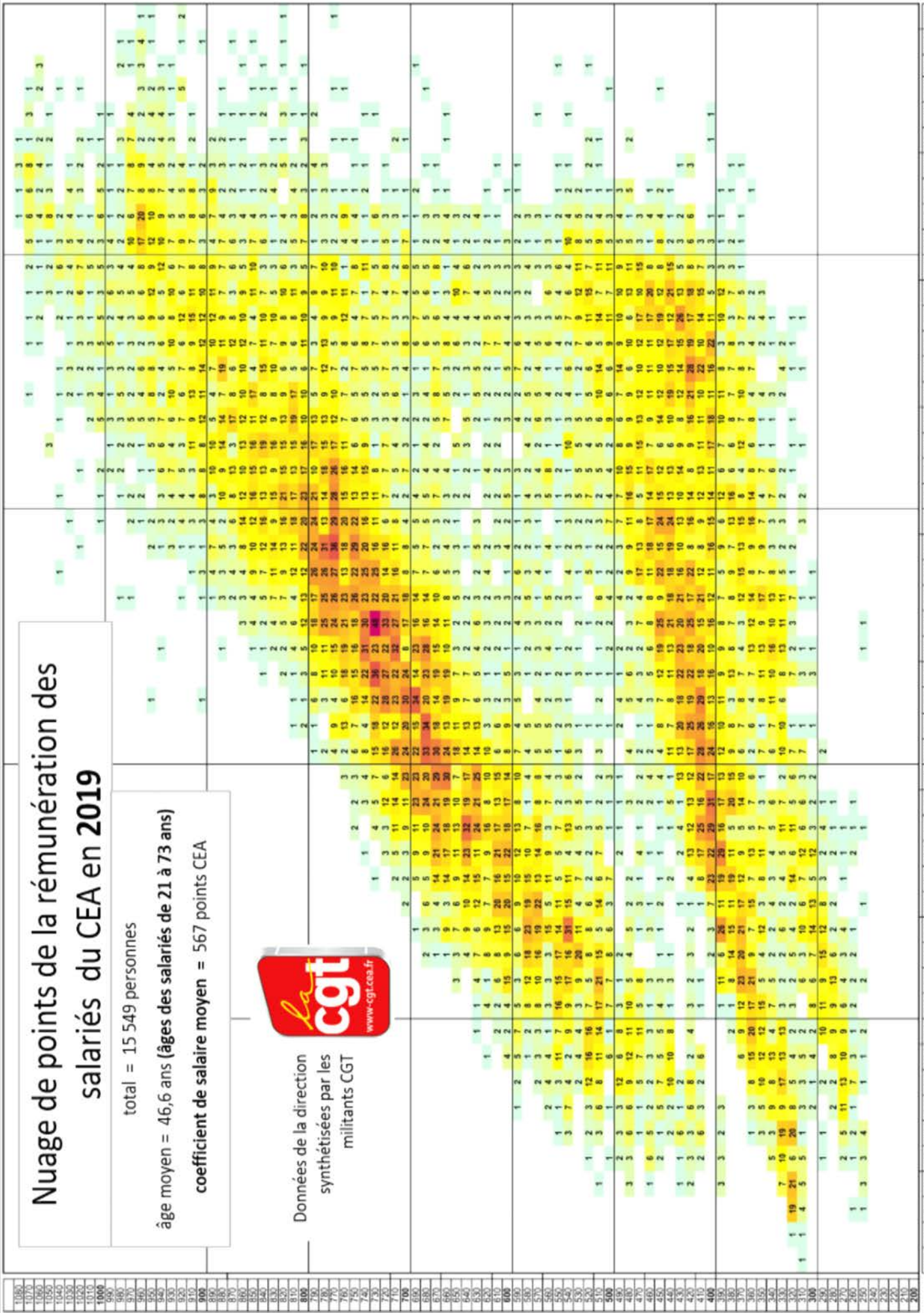
total = 15 549 personnes

âge moyen = 46,6 ans (âges des salariés de 21 à 73 ans)

coefficient de salaire moyen = 567 points CEA



Données de la direction synthétisées par les militants CGT



21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70

Âge en années

coefficient de salaire en points CEA

# VOTRE MOBILISATION AU CEA, COMME AILLEURS, EST VITALE

Pour justifier le gel du point, c'est-à-dire la baisse du niveau de vie des salariés, comme d'habitude la direction nous parle de crise et de directives ministérielles. Les vraies raisons sont pourtant toutes autres.

D'abord il faut rappeler que **les dépenses ne font pas peur au CEA**. Il est prêt à payer plus cher pour un même travail pourvu qu'il soit sous-traité.

Par contre, **l'État comprime la « Rémunération Moyenne des Personnels en Place » (RMPP)** au nom de sa sacro-sainte austérité ! Le niveau des augmentations annuelles de cette RMPP impose un gel du point de salaire depuis 2010 et commence à impacter les primes et les avancements.

Enfin, **la politique d'embauche du CEA percute de plein fouet l'augmentation minimaliste de la RMPP**. Depuis des années, le CEA remplace les annexes II (non cadres) par des annexes I (cadres). On pourrait parler des problèmes organisationnels que ces remplacements peuvent provoquer mais pour rester sur les salaires, on peut constater que le CEA, qui embauche de plus en plus d'annexes I, n'a pas pour autant demandé plus de budget à l'état ! Le CEA choisit donc de compenser l'augmentation mécanique de la masse salariale (provoquée le remplacement des annexes II par des annexes I) par le sacrifice des augmentations générales (le gel de la valeur du point) et des rabots sur les primes et les avancements.

**La CGT demande des salaires à la hauteur des compétences des salariés du CEA et une rémunération qui suive le coût de la vie.**

## En pratique nous voulons :

- ✓ le **rattrapage** des années où le CEA a gelé le point de salaire et une augmentation de la **valeur du point à 6,50 € ;**
- ✓ une **carrière égale pour toutes et tous**, avec des augmentations pour les non cadres alignées sur celles des cadres ;
- ✓ **l'intégration de la prime d'intéressement** dans les salaires pour la pérenniser et qu'elle participe au financement de notre protection sociale ;
- ✓ **aucun salaire brut en dessous de 1800 euros ;**
- ✓ **l'indexation de l'indice du point CEA sur celui des prix.**

Le gel du point au CEA s'accompagne d'une perte du pouvoir d'achat au sein même du CEA : Augmentation du tarif des repas aux restaurants d'entreprise, suppression des arrêts / lignes de cars du CEA obligeant un certain nombre de salariés à financer une partie du passe navigo ou à utiliser leur véhicule personnel, suppression des Indemnités Kilométriques, insuffisance du remboursement des frais de mission ou encore imposition de la part mutuelle depuis 2015.

**Actualités** : Depuis janvier 2019, les salariés du CEA Grenoble se mobilisent pour l'augmentation des salaires avec l'intersyndicale (200 salariés à la dernière assemblée générale). La CGT CEA Saclay proposera bientôt une Assemblée Générale du personnel pour déterminer avec les salariés nos moyens d'actions, en présence de vos représentants carrières.