

Éléments de cadrage pour un accord sur les modalités de négociation retenues au titre de la politique de rémunération au CEA

En 2019, les partenaires sociaux ont exprimé auprès de la direction du CEA les revendications salariales qu'elles portent au nom des salariés (pétition remise au premier semestre 2019).

Ces demandes concernent trois aspects principaux :

- Attribution de 60 points à tous les salariés du CEA,
- Indexation de la valeur du point sur l'inflation,
- Mesures spécifiques concernant la revalorisation des carrières des annexes 2.

La direction a accepté d'examiner la situation. Plusieurs réunions d'échanges entre les partenaires sociaux et la direction ont eu lieu pour passer en revue les diverses composantes du système de rémunération du CEA.

Durant ces échanges, la direction a apporté divers éléments factuels à la fois pour :

- Evaluer le coût des revendications,
- Caractériser la situation des salaires au CEA.

La direction a indiqué que l'attribution de 60 points par personne correspondrait à un coût de l'ordre de 135 M€ annuels (charges comprises), soit 10% de hausse de la RMPP, contre un cadrage actuel de 1,9%, et qu'elle n'avait pas les moyens d'accéder à cette revendication. Elle a en particulier rappelé les contraintes du CEA (disponibilité du budget, cadrage de la RMPP...).

Concernant l'évolution des salaires, la direction a également précisé que les études menées sur la population de plus de dix mille personnes présentes sur dix ans au CEA montraient que les salaires avaient progressé au moins au rythme de l'inflation.

Enfin, elle a souligné que la situation du CEA ne pouvait s'envisager que de manière globale (ensemble des éléments de rémunération) et de manière harmonisée avec la situation des autres EPIC.

Les partenaires sociaux ont rappelé pour leur part leur revendication de principe: volonté d'une évolution de la valeur du point à hauteur de l'inflation et mise en œuvre d'augmentations salariales prenant en compte la montée en compétence et l'ancienneté des salariés.

Les différentes réunions ont permis de dresser un état des lieux des constats partagés et des désaccords entre partenaires sociaux et direction.

C'est dans ce contexte que les parties ont convenu de conclure un accord pour s'efforcer de bâtir des solutions pour les évolutions salariales à venir.

Pour 2020, la direction a proposé, sous condition (cf. infra), un ensemble qui comprendrait :

- le maintien à 1,9% de la RMPP pour 2020,
- la conclusion d'un accord d'intéressement pour une durée d'un an, sur la base des ordres de grandeur actuels¹,
- l'attribution d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite Prime PEPA mobilisant les mêmes moyens financiers qu'en 2019, et ce hors cadrage de 1,9%.

¹ . La direction a précisé que la durée d'un an pour l'accord d'intéressement était liée à la prime PEPA qui ne sera pas reconduite en 2021, et donc au souci de disposer pour 2021 d'une vision d'ensemble de la situation. Cela ne préjuge pas de la volonté de la direction de négocier un nouvel accord d'intéressement.

En contrepartie, elle a demandé l'engagement des organisations syndicales représentatives de s'engager dans une négociation sur l'évolution du système actuel pour répondre aux critiques formulées par les autorités de contrôle du CEA, à savoir le caractère rigide et automatique de ce dernier.

Pour préciser ses attentes, la direction indique qu'elle souhaite débattre d'évolutions permettant de rendre le système plus simple (structure de grille et système de rémunération à faire évoluer pour en réduire la complexité) et le rendre plus lisible (en interne comme en externe), plus souple en allégeant les conditions d'attribution des augmentations individuelles de salaires et de promotions et la charge administrative induite, ainsi qu'en permettant un meilleur pilotage global du système en termes de RMPP. Cela supposerait une révision des textes en vigueur. Il ne s'agit pas de diminuer les moyens accordés, mais de rendre le système pilotable et de permettre une meilleure différenciation des contributions individuelles.

La direction a également confirmé qu'elle plaçait en priorité la recherche d'évolution pour les salariés relevant de l'annexe 2 et pour tous les jeunes salariés. De manière générale, elle considère que la situation n'est pas homogène pour tout le personnel et qu'il faut adopter une approche par niveau dans les catégories.

La direction a indiqué qu'elle était en outre disposée à aborder dès 2020 des mesures d'amélioration de la situation d'embauche des jeunes salariés sur les niveaux inférieurs de la grille.

La direction a précisé qu'en l'état actuel de son mandat, elle ne pouvait pas traiter dès 2020 la situation des personnes en place pour lesquelles des scénarios d'évolution devront être débattus, des moyens recherchés, en sus de ceux obtenus dans le cadrage annuel de la RMPP. La situation des personnels en place constituera donc un des éléments de la négociation sur le système de rémunération. Par ailleurs, la direction a indiqué que si des propositions d'évolution pouvaient être définies, elles seraient portées dans le cadre des travaux sur la loi LPPR afin de faire valoir la situation des EPIC. Elle a toutefois précisé qu'elle ne pouvait pas prendre plus d'engagement à ce stade et que les possibilités dépendraient des négociations globales en cours. En tout état de cause, ses mesures ne produiraient leur effet éventuel qu'en 2021.

Les organisations syndicales ont indiqué qu'elles étaient attachées au caractère protecteur du système actuel et qu'elles ne souhaitaient pas voir la situation se dégrader en termes de moyens disponibles.

La direction a confirmé qu'elle était prête à étudier des systèmes protecteurs pour les salariés, dès lors qu'ils ne nuisent pas à la souplesse du système, et qu'elle visait à rendre le système pilotable en termes de RMPP, sans que cela implique baisse des moyens.

La direction et les organisations syndicales ont convenu qu'un espace de négociation existait pour définir des évolutions du système et qu'elles s'engageaient dans ce travail avec un objectif de fin d'année 2020 pour conclure les négociations, quelle qu'en soit l'issue.

S'agissant du seul volet 2020 rappelé supra, les parties ont noté que la négociation devait être menée de sorte de pouvoir déployer l'ensemble d'ici fin juin 2020.

Accord sur les modalités de négociation retenues au titre de la politique de rémunération au CEA

La direction d'une part et les organisations syndicales représentatives d'autre part, se sont réunies le 11 février 2020 et ont convenu de s'entendre sur les propositions suivantes :

1 – Négociation annuelle sur les salaires 2020

- Négociation sur les modalités de versement de la prime PEPA 2020 pour la dernière année dans la même enveloppe que celle versée en 2019 et ce hors cadrage de 1,9% de RMPP applicable en 2020 – Le versement de la prime PEPA est conditionnée par la négociation d'un nouvel accord d'intéressement pour l'année 2020.

2 – Accord d'intéressement 2020

- Signature d'un nouvel accord d'intéressement pour une année, sur la base des principes du précédent accord et dans une enveloppe similaire.

Ces propositions sont formulées sous la condition expresse de l'engagement de négociation sur la structure globale du système de rémunération (simplification des grilles de salaires et du système de primes, assouplissement du système d'augmentations individuelles de salaire et de promotions dans l'optique de permettre une plus grande reconnaissance de la contribution individuelle des salariés et un meilleur pilotage global au regard de la RMPP).

Les prochaines réunions de négociation annuelle sur les salaires 2020 et de négociation sur un nouvel accord d'intéressement sont fixées comme suit :

Mercredi 26 février à 13h30

Mardi 3 mars pour la journée

Mercredi 11 mars à 13h30

L'ouverture de négociations sur le système global de rémunération est engagée avec un objectif cible de conclusion d'ici au 31/12/2020.

**Pour le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies
Alternatives**

Signé

**Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire
(UFSN/CFDT)**

Signé

**Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens,
Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire
(CFE-CGC/SICTAM)**

Signé

**Pour l'Union Nationale des syndicats de l'Energie Atomique
(UNSEA/FNME/la CGT)**

Signé

**Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Syndicat
Professionnel Autonome des Agents de l'Energie Nucléaire
(UNSA SPAEN)**

Signé