



Augmenter les salaires, c'est possible !

Lors des «Négociations» Annuelles Obligatoires 2021 du CEA : rien de nouveau ! Et pourtant **de plus en plus de salaires de base du CEA passent sous le SMIC, les carrières ne sont toujours pas revalorisées et les niveaux d'embauche sont insuffisants ...**

Pour rappel, les salariés s'étaient clairement exprimés en 2019 avec 6700 signatures de la pétition intersyndicale pour l'augmentation des salaires (+ 60 points pour tous, meilleures carrières A2 et indexation du point sur l'inflation).

Début 2020 : la direction tente d'imposer en préalable à la négociation sur les salaires un « assouplissement » des grilles : en clair la fin annoncée des règles d'avancement. L'intersyndicale refuse et reste unie malgré les tentatives de division de la direction qui a pris à part chaque syndicat.

Face à l'attentisme de la direction, il devient urgent de nous mobiliser pour nos salaires.

Négociations » Annuelles Obligatoires 2021

Le 27 avril et le 26 mai se sont tenues deux réunions de « négociations » sur les salaires, celle-ci s'inscrit dans le processus réglementaire défini dans le code du travail, on les appelle NAO, soit Négociations Annuelles Obligatoires. C'est un exercice obligé, qui est uniquement à l'initiative de l'employeur.

Cette négociation toujours en cours, ne correspond en rien à l'idée que l'on peut se faire d'une négociation. Pourquoi ? parce qu'il n'y a rien à négocier.

Malgré les pétitions signées par une majorité de salariés, malgré le début de mobilisation des salariés (en particulier sur Grenoble) stoppée net par la crise sanitaire et les confinements qui ont suivis, le constat est toujours le même et le CEA n'a toujours pas modifié sa position vis-à-vis des revendications portées intersyndicalement :

Rappel des Revendications :

l'intersyndicale comprenant tous les syndicats du CEA revendique :

- **60 points pour tous**
- **L'indexation de la valeur du point sur l'inflation**

La situation actuelle :

- Une valeur du point non réévaluée depuis 2009, **en 30 ans 25% de perte de pouvoir d'achat par rapport à l'inflation !**
- Des salaires à l'embauche peu attractifs et des carrières indécentes pour certains salariés, notamment à la FLS.
- Des augmentations individuelles pour les salariés de l'annexe 2 trop faibles. La CGT revendique le doublement de salaire entre l'embauche et la fin de carrière, ce qui n'est pas fait au CEA pour les A2.
- Une grille de salaire qui démarre en dessous du SMIC, alors même que pour masquer cela, la Direction du CEA avait déjà intégré le treizième mois au salaire.
- Une RMPP (rémunération des personnels en place) fixée à 1.9 % depuis 3 ans ce qui ne suffit même plus à assurer les augmentations individuelles sensées valoriser la montée en expérience et en compétences des salariés.
- Pour la première fois, baisse du salaire suite à la non compensation de l'augmentation de la CSG au CEA !

- Une revalorisation des augmentations individuelles

Ces revendications ont recueilli plus de 6700 signatures par le biais d'une pétition de 2019 remise à l'AG du CEA et aux ministères de tutelle : Madame Elisabeth Borne Ministre de la transition écologique et solidaire, Madame Florence Parly Ministre des armées, Madame Frédérique Vidal Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et Monsieur Bruno Le Maire Ministre de l'économie et des finances. Mais ça, c'était il y a plus d'un an..

Cependant, après plus d'un an de pause certaines organisations syndicales sont devenues frileuses par rapport à ces revendications. La CGT très attachées à ces revendications plébiscitées par les salariés a dû, afin de préserver l'intersyndicale, acceptée de revoir ces revendications et à élaborer conjointement avec les autres organisations un cahier revendicatif plus consensuel afin de présenter un front commun à la direction lors de la NAO du 27 avril, avec comme revendications :

- l'augmentation des salaires d'embauche
- la compensation du gel de la valeur du point depuis 2009 pour les salarié-e-s en place
- la réévaluation des augmentations individuelles des salarié-e-s de l'annexe 2
- l'alignement des Primes Spéciales Cadres et Spéciales Non Cadres à 10%

- Janv 1983, valeur point initiale:
 - 3.1374
- Janv 2018
 - Point réel **5.5531**
 - Point corrigé inflation **6.8315**
 - **23%** d'écart, le salaire CEA serait 23% plus élevé s'il avait suivi l'inflation.

Il faut souligner que le problème des bas salaires n'est pas qu'un problème individuel, c'est aussi un problème collectif. Quand un collègue part (retraite/démission) et qu'on ne peut pas le remplacer faute de salaire suffisant, ce sont des charges de travail qui augmentent voire savoir-faire et des pans entiers d'activité qui sont perdus, dans lesquels on a parfois investi des millions en R&D.

Au cours de cet NAO, la direction nous à présenter sa vision de la situation actuelle au lieu de donner sa vision sur l'évolution de sa politique de rémunération. Les organisations syndicales présentes ont signifié à la direction que leur présentation était décevante, pas d'évolution ; pas de cadrage RMPP; pas de connaissance des propositions faite aux ministères de tutelle ; indice de l'INSEE non pertinent ;

DRHRS a partagé le regret de ne pas avoir de cadrage des tutelles ce qui représente une impasse par absence de financement ; elle a refusé de nous communiqué leur projet de politique de rémunération présenté aux ministères de tutelles.

DRHRS a cependant indiqué que le processus de « modernisation » de nos rémunérations avait débuté par des travaux engagés depuis la mi-avril et devrait s'étendre jusqu'à l'horizon juin 2022.

Autres informations importantes au cours de cette NAO :

- Refus de la direction d'aborder en réunion le cahier revendicatif porté intersyndicalement.
- Pas de négociation pour DRHRS car pas de cadrage des tutelles.
- La direction souhaite conclure la NAO actuelle par un constat de désaccord des OS qui s'engageraient de leur côté dans un cycle de discussion avec la direction pour accompagner le processus de « modernisation » de la rémunération enclenché unilatéralement par la direction.

La CGT a fait part de son mécontentement, nous dénonçons aussi bien le message de la direction qui considère qu'il y a tout de même une progression des salaires par l'augmentation individuelle qui compenserait l'inflation. Cela nie le concept de carrière et de leur reconnaissance. Ce sont les augmentations générales, c'est à dire les augmentations de la valeur du point qui doivent compenser l'inflation.

La CGT a réitéré sa demande que soit présenté aux organisations syndicales le projet communiqué aux ministères de tutelles, et que soit abordé le cahier revendicatif.

Les syndicats présents ont alerté la direction sur la colère qui monte chez les salariés, et qu'il était difficile d'accepter de rentrer dans une démarche de discussions dans ces conditions.

Le seul point positif dans cette histoire est que malgré l'absence de cadrage des ministères de tutelle, notre convention de travail contraint la direction à assurer le fonctionnement de nos grilles actuelles et donc assure a minima nos augmentations individuelles.

Mais cela risque être de courte durée, en effet depuis 1 semaine, la direction générale souhaite nous faire signer un accord de méthode, celui-ci fixe un agenda de négociations :

- Le processus concernant les salaires jusqu'en 2022 ;
- Mais aussi, notre convention de travail ;

La direction a identifié, tout comme nous, le point essentiel qui bloque leur projet de soit disante « modernisation » de la rémunération : notre convention de travail.

Vous le voyez, nous sommes dans une situation critique, et aucune éclaircie n'apparaît à l'horizon, si ce n'est une volonté de modifier notre grille de salaires, mais forcément avec un budget moindre alloué à ces augmentations. Là encore on connaît les mécanismes qui risquent de se mettre en œuvre : flexibilité demandée, refus de tout type d'encadrement des avancements, et la fin programmée des commissions carrières qui permettent de vous défendre.

Il est triste parfois d'avoir raison avant les autres, et de prédire un avenir sombre au CEA, mais sans un sursaut des salariés et une mobilisation forte afin que les tutelles comprennent que les salariés du CEA ne laisseront pas affaiblir leur organisme et qu'ils ne rentreront pas dans le rang, le risque est grand d'un CEA méconnaissable dans quelques années. Il devient urgent que la Direction Générale comprenne qu'il y a des contre-pouvoirs dans notre organisme. **Il devient urgent de nous mobiliser.**