* Délégation
	+ CGT : JYV, SD, ATL, ChR
	+ CFDT, CFE-CGC et UNSA-SPAEN
	+ DRHRS : Christophe Poussard, Marie Dominique Faivre, Adeline Aubert

Suite au refus de la seule CFE-CGC, les orgas CFTC et FO n'ont pu assister à cette réunion de négo…

* Début de réunion
	+ Déclarations UNSA-SPAEN, CFE-CGC, CGT et prises de parole CFDT. Tout monde s'associe à toutes les déclarations.

****UNSA-SPAEN****

Rééquilibrage DUE et correction de l'inflation.

Si SPAEN n'annonce rien à la fin de la réunion, cela ne présage rien de bon..

+ témoignage d'un salarié lu :

350 pts à 31 ans et 4% d'ancienneté avec un bac + 3, recherche active d'un emploi en-dehors du CEA.

****CFE-CGC****

OK ouverture négo mais dommage qu'il ait fallu des grèves pour y arriver.

Remet en cause la DUE, avait prévenu la Dir, cela s'est passé comme annoncé.

Mesures nouvelles embauches n'est qu'une 1ère étape, il faut mesures pour salariés en place.

L'ensemble des salariés du CEA doivent voir évoluer leur rémunération pour compenser l'inflation.

Salariés veulent reconnaissance de leur engagement.

Mesures compensatoires pour tous les personnels en place non bénéficiaires de la DUE.

Il rappelle des grandes réussites CEA en 2021 (civil et défense) grâce aux salariés CEA.

Les enquêtes internes 2021 montrent que salariés pas contents.

****CGT****

L’action des salariés de toute tendance syndicale, qui se sont mobilisés pour obtenir une augmentation de salaire, est à l’origine de l’ouverture ces NAO.

La direction a récemment mis en œuvre des mesures pour les nouveaux embauchés et ceux qui l’ont été récemment. L’effet mécanique de celles-ci, il fallait s’y attendre, n’a suscité qu’incompréhension et un sentiment croissant d’injustice. Nombreux sont ceux qui ont vu leurs avancements phagocytés par les rattrapages. Il se retrouvent désormais moins bien classés que les récents embauchés. Cela va inéluctablement les handicaper dans le déroulement de leurs carrières. Par ailleurs, d’autres salariés, du fait de la mécanique de ces mesures, se retrouvent avec des salaires plus faibles que des personnes embauchées après elles.

Ces mesures destinées à rendre le CEA attractif à l’embauche, ne corrigent, en rien, la faiblesse générale des salaires au CEA qui résulte du blocage de la valeur du point depuis des années.

La direction du CEA et les ministères de tutelle doivent prendre la mesure de la colère des salariés et rétribuer leur travail à sa juste valeur. Non seulement, les mesures exposées dans le cahier revendicatif intersyndical doivent être mises en place par la Direction mais celle-ci ne doit pas arriver les mains vides à la prochaine négociation pour fixer une augmentation de salaire de l’ensemble des salariés du CEA.

Inflation, coût de la vie, précarité sont quant à eux bien présents dans le quotidien de certains de nos collègues…

****CFDT****

S'associe aux 3 déclarations faites.

Grosse attente des salariés de ce qui sortira de cette réunion de négociation salaires.

Les points du cahier respectent une priorisation.

Espère bien que la Direction vient avec du concret.

* + DRHRS répond :
	+ Avoir connaissance de l'ampleur des grèves sur les centre
	+ Avoir connaissance des mouvements
	+ Ne pas avoir attendu pour interpeler les tutelles dès le 13 décembre pour obtenir des moyens supplémentaires pour répondre au cahier de revendications.
	+ La direction n'a à ce jour pas reçu le cadrage des tutelles ; elle se dit cependant optimiste au regard de l'inflation et de la teneur des échanges avec le gouvernement.
	+ DRHRS n'est pas en mesure de savoir de combien disposera le CEA mais la base de départ partira de l'inflation communiquée par le gouvernement, 1,6% (IPC)…
	+ DRHRS nous demande quelles sont nos priorités si l'enveloppe ne permet pas de couvrir l'ensemble de nos demandes
	+ Enfin, elle rappelle une fois de plus :
		- Le cadrage 2021 à 1,92 + 0,08 (LPR) qui ne lui a pas permis d'augmenter tous les salariés. Elle a donc consacré ce plus aux bas salaires et aux docteurs comme le lui demandait la ministre Vidal.
		- Que la direction a été plutôt bienveillante et protectrice pendant la crise covid.

Cette enveloppe supplémentaire au titre de la NAO 2022 sera consacrée à l'ensemble du personnel, sans dissociation, elle ne sera pas catégorielle.

* + Commentaires des OS
	+ La DUE n'a pas été consacrée aux bas salaires sinon, les FLS auraient eu la plus grande revalorisation, ça n'a pas été le cas. La direction s'en contenté de répondre à la problématique d'attractivité de l'établissement en réajustant les salaires d'embauche sur le marché. Force est de constater que ça reste insuffisant car nous sommes déjà confrontés à des reconstituions de carrières qui dérogent aux règles…
	+ Nous sommes surpris de ce chiffre de 1,6% annoncé car sur le site de l'insee, l'indice IPC donne une inflation à 2,8% pour 2021 !
	+ Nous rappelons que nous sommes aujourd'hui dans un conflit, que ces premières réponses ne vont pas apaiser. La contrainte de temps est importante pour les salariés qui demandent des décisions immédiates.
	+ Nous rappelons que rien n'est différent cette année, si en effet l'inflation repart à la hausse, 2,8% en 2021 mais 0,5% en 2020, 1,1% en 2019 et 1,8 en 2018 pour ne prendre que ces 4 dernières années en exemple. Les salariés attendent non seulement la compensation de l'inflation 2021 mais aussi un rattrapage des 13 années de gel de la valeur du point. Sur le salaire de base mais aussi sur les éléments variables de salaire. Nous sommes d'ailleurs navrés que malgré les bonnes intentions affichées depuis des années, les éléments de salaires hors RMPP n'aient pas été réévaluées.
	+ Nous attirons l'attention sur la notion de pourcentage, pour la CGT c'est non, priorité aux bas salaires avec un nombre de points fixe, le même pour tous. Nous sommes très loin des revendications, ça démarre mal, le cahier est estimé à 200M€ sur une masse salariale à 1,6Md€ et la base de négo proposée est de l'ordre de 24M€…
* Passage en revue des revendications et chiffrage
1. +60 pts pour tous

C'est +9.2% de RMPP (85 M€)

Le rebasage du point c'est +50M€ pour une année pleine soit +5% de RMPP.Ces deux revendications, c'est donc +150 M€ et n'est probablement pas en rapport avec ce que l'Etat pourra envisager.

Après questionnement sur ce rebasage du point, la direction nous répond qu'une revalorisation du point // inflation soit 5,8096€ le point couterait 50M€. Surprenant ce chiffre qui sort de nulle part ! ça fait une revalorisation de 4,62%... ?

La direction précise que le cadrage actuel donnerait plutôt 20 points pour tous sauf E6, E7 et CS.

1. Mise en place d’un dispositif permettant d’ajuster la valeur du point à partir de 2022 en fonction de l’évolution de l’inflation, lorsque celle-ci est positive

La direction est plutôt pessimiste sur cette revendication, 2022 ok mais après, rien d'assuré…

1. Revalorisation des augmentations individuelles des annexe 2

Vient de l'accord de grille de 2003, necessite un travail de refonte de la grille. Sera plutôt étudié dans le cadre du projet SMS pour lequel le gouvernement demande davantage de souplesse…

1. *Alignement des primes PSC et PSNC à 10%*

Coût de +15,5M€, 1 point de RMPP, sera plutôt envisagé par la suite…

C'est un engagement de la Dir pris en 2011 et pas honoré depuis… peut être discuté mais en fonction de ce que mettrai l'Etat sur la table, il faudra peut-être faire des choix.

1. Reconnaissance de la pénibilité du travail par la réévaluation des primes de sujétion

La pénibilité a évolué depuis 2014, c'est un sujet à aborder dans une refonte à venir (Projet SMS).

De nombreuses discussion ont eu lieu à ce stade sur la prime DAM. Fin de non-recevoir sur sa remise en place. Mais nous avons précisé que les pénibilités liées au secret défense devaient être compensées.

1. *Revalorisation des forfaits de postes et d’astreintes*

Chiffré à un peu moins de 1M€ et sans impact en termes de RMPP, donc plus de souplesse pour négocier cela.

Mais la difficulté c'est que c'est une revendication "catégorielle" !!! les postes et biseaux seront revus dans le projet SMS.

1. Missions et déplacements

Annonce cette semaine du Premier Ministre sur des revalorisations km-trique, doit permettre d'avancer. Le COVID a impacté les missions en volume. En 2019 40M€ de missions, alors qu'en 2020 et 2021, 13M€/an ! Que sont devenues ces économies ?...

DRHRS sait que les barèmes n'ont pas été revus depuis 2011… (pourtant hors RMPP)

Pas opposé de faire un geste au titre de la négo globale.

Pour le IK vélo, on doit pouvoir trouver qqchose, mais pas de catégoriel. C'est à chiffrer au regard du forfait mobilité durable.

1. *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.*

Sujet lui aussi renvoyé au projet SMS…

* Bilan et perspectives

Bon, plutôt amère comme ressenti après cette première réunion. Entre le premier chiffrage qui divise par 10 la somme dévolue au 8 points du cahier revendicatif et tous les points renvoyés au projet SMS, ça commence plutôt mal et ne va pas dans le sens de l'apaisement. Les salariés ne vont pas attendre encore tout 2022 pour avoir des réponses à leurs revendications vieilles de plus de deux ans. Ça suffit !

Et puis tous les points du cahier n'ont pas été précisément chiffrés.

1,6% IPC moyen c'est n'importe quoi, l'inflation ne se moyenne pas, les prix ont augmenté de 2,8% en 2021, un point c'est tout.

DRHRS dit ne pas avoir encore de RDV fixé avec les tutelles mais va leur faire un retour de cette première réunion. Elle a ensuite proposé une seconde réunion fin février, précisant que ces mesures auront un effet rétroactif, que nous avions le temps.

Face à notre pression, une réunion a été fixée à 2 et 4 semaines, quitte à annuler la première en l'absence de cadrage.

Nous avons affirmé que nous allions faire le nécessaire (presse, contact ministère, élus locaux, mobilisation des salariés) pour faire en sorte que nous ayons une réponse le 11.

Fin de la séance, prochaines réunions de NAO les 11 et 22 février par skype.