



Syndicat des Ingénieurs, Chercheurs, Cadres, Techniciens,
Agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire

Augmentations salariales et promotions 2023

LE MEMO CFE-CGC SICTAM SUR LES REMUNERATIONS, AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ET PROMOTIONS 2023

AU CEA

Ensemble et unis, nous serons toujours plus forts



1

**Vos représentant(e)s CFE CGC
présent(e)s dans toutes les négociations en cours**

LE SYSTEME DE REMUNERATION DU CEA

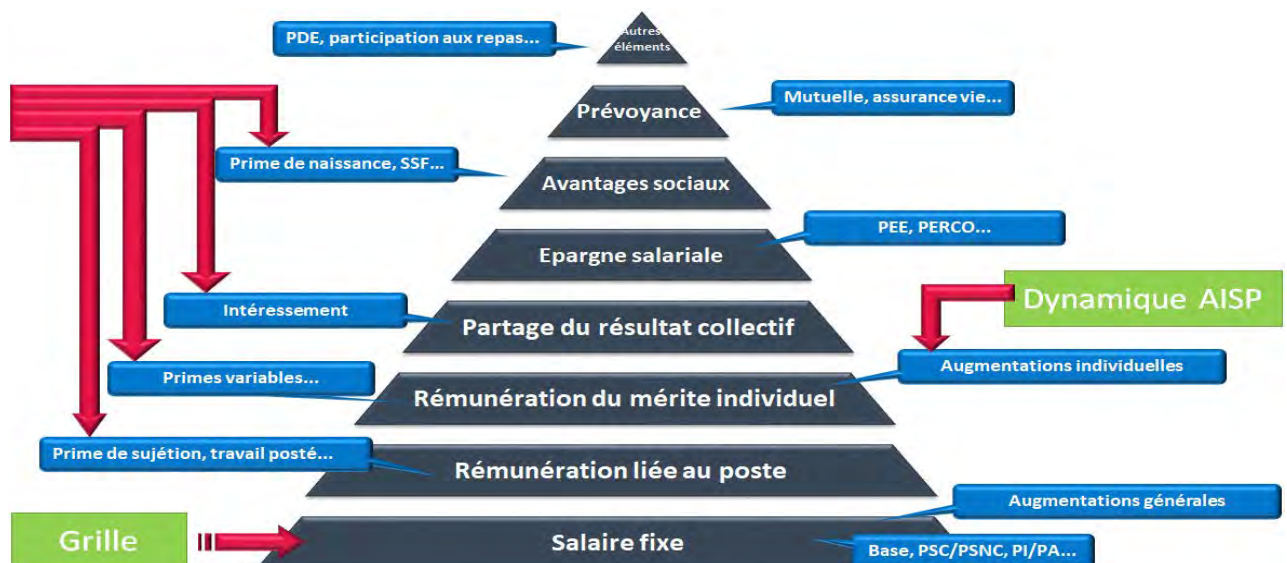
Le système de rémunération du CEA, inscrit dans la Convention de Travail, a été négocié sur la base des principes suivants :



- Le classement et le niveau de rémunération sont déterminés à l'embauche en fonction du diplôme et de l'ancienneté professionnelle antérieure.
- Le CEA a donc établi, selon des critères propres, une classification des diplômes cadres et non cadres. A chacun d'eux correspond un niveau et coefficient d'embauche dans la grille de classifications.
- Une grille de classifications et d'évolution des « salaires de base » est définie pour chaque catégorie de salariés : ingénieurs et cadres, appelés « Annexes 1 » et autres personnels, appelés « Annexes 2 ».
- Sur cette grille et sur votre bulletin de paie, votre coefficient de paiement est exprimé en nombre de « points » ; la valeur de ce point de paiement augmente en cas d'augmentation générale de salaire (la dernière datant de 2010 !).
- La simple application de ce dispositif conventionnel, associé au vieillissement des salariés, se traduit annuellement et mécaniquement par une augmentation de la rémunération moyenne du personnel en place, la fameuse RMPP, de l'ordre de 2 %. C'est une évolution globale de la masse salariale et non pas une augmentation individuelle moyenne du salaire de chacun(e).

2

Votre rémunération est également composée de multiples éléments, fixes variables, individuels ou collectifs, directs ou indirects.



LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE SALAIRE



Les augmentations individuelles de salaire et les promotions (changement de niveau, de ligne ou d'Annexe) ne sont pas liées à l'ancienneté mais au « mérite » et donc au (presque) libre choix de la hiérarchie.

Pour être « proposable » à l'avancement et pouvoir bénéficier d'une augmentation, il faut avoir achevé sa période d'essai et être présent dans l'unité au 31 décembre de l'année précédente. Les avancements prennent effet au 1er juillet.

Les deux catégories de salariés que sont les cadres (Annexes 1) et non cadres (Annexes 2) relèvent de deux grilles différentes, au sein desquelles ils sont également répartis en sous-catégories (2 pour les Annexes 2 et 3 pour les Annexes 1).

A chaque sous-catégorie, correspondent :

- un pourcentage de salariés susceptibles d'être augmentés ;
- trois valeurs d'augmentation possibles exprimées en nombre de points pour les Annexes 2 et en pourcentage pour les Annexes 1 : minimale, médiane et maximale. Statistiquement, 80 % des salarié(e)s avancé(e)s bénéficient d'une augmentation médiane.

Depuis le 1er juillet 2010, la valeur du point de salaire est de 5,5531 €, sauf pour les salariés relevant de la 3ème catégorie de l'A1 (E6 - E7), pour lesquels elle est de 5,2364 €. Aucune n'a évolué depuis 2010 !

3

Les Commissions des carrières composées de représentants de la direction et des organisations syndicales, examinent les questions relatives aux recrutements et niveaux d'embauche, aux augmentations individuelles de salaire et aux promotions concernant les salarié(e)s relevant de leur domaine de compétence.

Il y a trois commissions :

- Une commission des carrières d'établissement (sur chaque centre) pour examiner les propositions d'augmentation salariale et de promotion des personnels non cadres ;
- Une commission secondaire des carrières au niveau national (unique) pour examiner les propositions d'augmentation salariale et de promotion des ingénieurs et cadres classés des niveaux E1 à E5 ;
- Une commission centrale des carrières, au niveau national (unique) pour examiner les propositions d'augmentation salariale et de promotion des ingénieurs et cadres classés aux niveaux E6 et E7.

Le déroulement de carrière des cadres supérieurs (hors grille) relève de la décision du seul administrateur général.

REMUNERATION & DEROULEMENT DE CARRIERE DES INGENIEURS, CHERCHEURS & CADRES ADMINISTRATIFS



- Catégorie 1 : ingénieurs et cadres en début de carrière relevant des niveaux de classification E1 à E3. Chaque année 55 % d'entre eux peuvent bénéficier d'un avancement.
- Catégorie 2 : ingénieurs et cadres relevant des niveaux de classification E4 et E5. Chaque année 45 % d'entre eux peuvent bénéficier d'un avancement.
- Catégorie 3 : ingénieurs et cadres les plus expérimentés et relevant des niveaux de classification E6 et E7. Chaque année 45 % d'entre eux « devraient » bénéficier d'un avancement ... **mais lorsque les orientations budgétaires de nos tutelles ne permettent pas d'assurer le financement intégral du dispositif d'avancement du CEA, c'est cette catégorie qui voit son taux d'avancement réduit (40 % actuellement) ... ce que seuls dénoncent vos représentant(e)s CFE-CGC.**
- Les ingénieurs et cadres ne bénéficient pas d'une prime d'ancienneté automatique, mais d'une prime dite "prime individuelle" (PI) qui augmente en cas d'augmentation salariale ou de promotion dans la limite de 21 % (donc pas d'augmentation salariale = pas de majoration de la prime individuelle).
- A leur salaire de base, s'ajoute la prime spéciale cadre de 8,5 %.

	Catégorie Niveau	Coefficient Minimal	Coefficient Maximum	Avancement en points ou % des points et en % de prime individuelle		
				Minimal	Médian	Maximum
1ère catégorie	E1	350	530	15 points + 1% PI	30 points + 1,67% PI	45 points + 2,3% PI
	E2	389	630			
	E3	510	670			
2ème catégorie	E4	570	816	12 points + 0,8% PI	24 points + 1,6% PI	36 points + 2,4% PI
	E5	610	830			
3ème catégorie	E6	710	1027,7	0,025 + 0,5% PI	0,042 + 1% PI	0,065 + 1,6% PI
	E7	750	1138,2			

Augmentations salariales et promotions 2023

**ANNEXE 1 - INGENIEURS CHERCHEURS ET CADRES ADMINISTRATIFS
GRILLE DE CLASSIFICATIONS**

Coefficient	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
1150							
1130							1138,2 *
1110							
1090							
1070							
1050							
1030							
1010						1027,7 *	
990							
970							
950							
930							
910							
890							
870							
850							
830					830		
810				816			795,3
790							
770						752,9	
750							750 *
730							
710						710 *	
690							
670			670				
650							
630		630					
610					610		
590							
570				570			
550							
530	530						
510			510				
490							
470							
450							
430							
410							
390		389					
370							
350	350						

* Ces coefficients minima et maxima permettent de déterminer les planchers et les plafonds de rémunération des niveaux E6 et E7 sur la base de la valeur du point des niveaux E1 à E5.

REMUNERATION & DEROULEMENT DE CARRIERE DES PERSONNELS ANNEXE 2



- 50 % des techniciens, gestionnaires et collaborateurs non cadres de tous métiers bénéficient, chaque année, d'un avancement (ce qui fait penser – à tort – que chacun(e) peut espérer une augmentation individuelle tous les 2 ans).
- Indépendamment de l'avancement, le salaire des personnels non cadres est majoré chaque année de 1 % au titre de la prime d'ancienneté, dans la limite de 21 %. Cette prime n'est versée qu'à partir de la troisième année d'activité au CEA (démarrant ainsi à 3%).
- Au salaire de base des personnels non cadres, s'ajoute la prime spéciale non-cadres de 9,5%.

6

NIVEAU	Total de Points		Avancement en Points		
	PLANCHER	PLAFOND	Minimal	Médian	Maximum
N1	200	300	6	8	13
N2	245	375	6	9	14
N3	260	406	6	10	15
N4	270	418	7	11	18
N5	300	440	7	12	18
N6	350	530	8	13	19
N7	400	590	8	14	21

Augmentations salariales et promotions 2023

**ANNEXE 2 – AUTRES SALAIRES
GRILLE DE CLASSIFICATIONS**

Coefficient	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
590							590
580							
570							
560							
550							
540							
530						530	
520							
510							
500							
490							
480							
470							
460						455	
450							
440					440		
430							
420							
410				418			
400			406		405		400
390							
380							
370		375					
360							
350				355		350	
340							
330			330				
320							
310							
300	300				300		
290		290					
280							
270				270			
260	260		260				
250		245					
240							
230							
220							
210							
200	200						

LA MASSE SALARIALE

La masse salariale du CEA est composée de l'ensemble des rémunérations brutes (salaires de base, primes individuelle ou d'ancienneté, primes spéciales cadres ou non cadres), ainsi que la prime d'intéressement des salariés (lorsque celle-ci est versée sur le compte bancaire plutôt qu'épargnée sur le PEE ou le PERECO).

La masse salariale du CEA dépasse le milliard d'euros (1.031 M€), hors charges patronales, pour 16 448 salariés permanents, c'est-à-dire sous contrat à durée indéterminée (source Bilan Social 2020).

La masse salariale est un indicateur important qui se calcule aisément. Son pilotage en revanche, est d'une tout autre paire de manche.

Le CEA étant un opérateur public, sa politique salariale est suivie par le contrôle général économique et financier (CGefi) qui assure le secrétariat de la Commission interministérielle d'audit salarial du secteur public (CIASSP) qui préconise chaque année aux ministères de tutelle du CEA un taux d'augmentation de la rémunération moyenne du personnel en place (RMPP) à ne pas dépasser. C'est cet arbitrage qui détermine chaque année la marge de manœuvre de la direction du CEA en matière de négociation salariale.

Les mécanismes conventionnels d'avancement et le vieillissement du personnel produisent mécaniquement, à eux seuls, une augmentation (on parle aussi de « dérive ») de la RMPP de l'ordre de 2 % chaque année.

Si le taux d'augmentation de la RMPP qui est notifié au CEA est strictement identique à l'augmentation mécanique de la masse salariale découlant du dispositif conventionnel précité, il n'y a aucune possibilité d'augmentation générale de salaire. Ce fut ainsi le cas entre 2010 et 2018.

Si le taux notifié est inférieur, ce qui fut le cas trois années de suite en 2019, 2020 et 2021, le CEA doit minorer certains dispositifs conventionnels pour respecter cette limite... au grand dam des organisations syndicales signataires de ces accords et qui vous représentent.





Augmentations salariales et promotions 2023

LA REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE BRUTE

Cette rémunération moyenne brute prend en compte les salaires de base mais également tous les éléments variables, individuels ou collectifs, et les charges patronales et salariales associés.

Certains sont pris en compte dans le calcul de la « rémunération moyenne du personnel en place » (RMPP) dont l'évolution est strictement encadrée par l'Etat, et d'autres éléments non : à ce titre, le CEA dispose, en théorie du moins, d'une plus grande marge de manœuvre. Ce sont à la fois :

- Des éléments individuels de rémunération ;
- Des éléments collectifs de rémunération ;

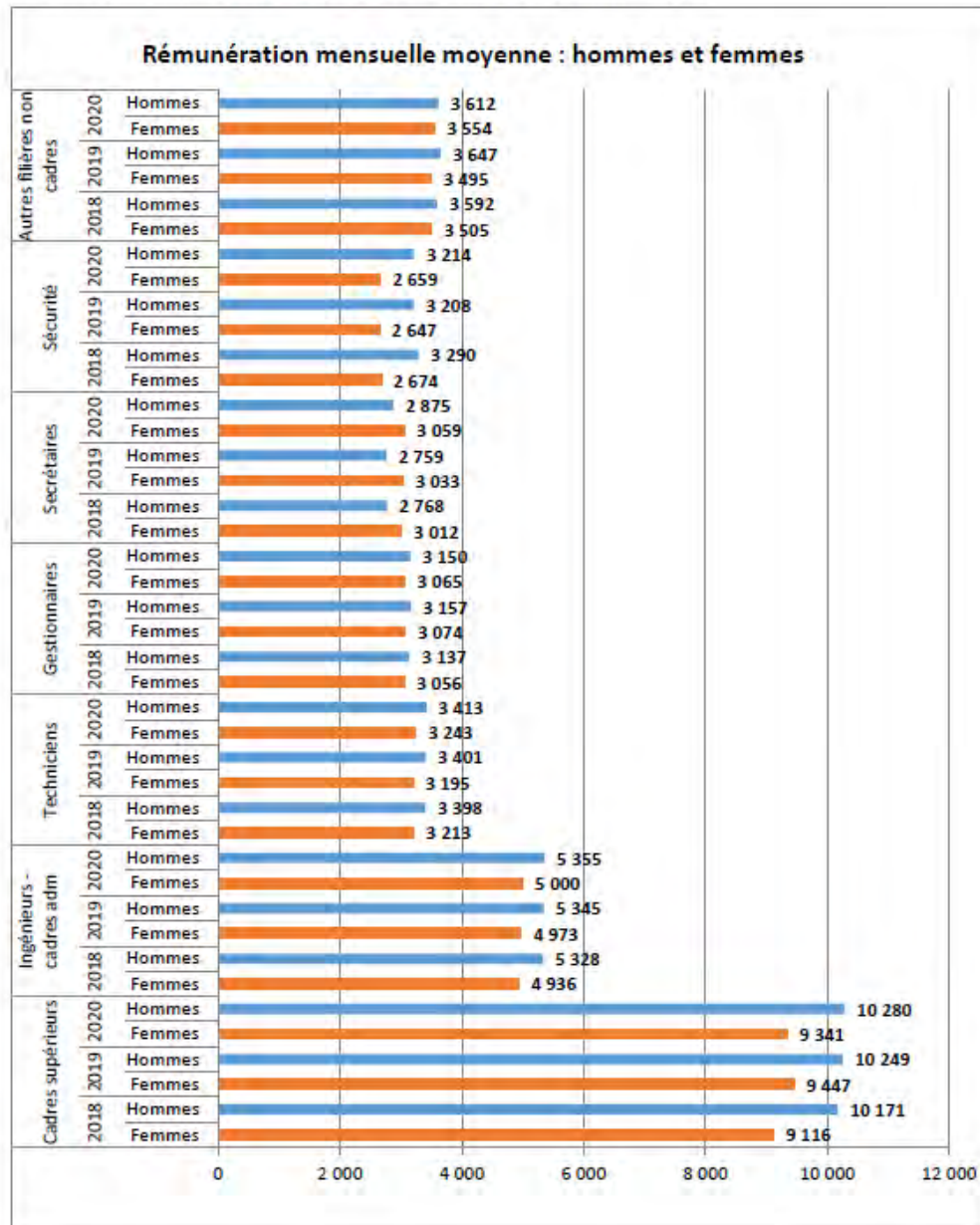


Augmentations salariales et promotions 2023

II. Rémunération mensuelle moyenne

Le salaire permanent se compose du salaire de base, de la prime individuelle ou prime d'ancienneté, de la prime spéciale cadre ou de la prime spéciale non cadre, et le cas échéant de la prime DAM.

La rémunération moyenne entre hommes et femmes évolue depuis 2018 comme suit :



10

LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES

En préalable, il faut clarifier un point : qu'est-ce donc que la négociation annuelle obligatoire (NAO) ?

La négociation annuelle obligatoire est un dispositif mis en place en 1982 et prévu à l'article L2242-8 du code du travail. Elle a pour objectif d'institutionnaliser un temps de négociation périodique entre l'employeur et les représentants du personnel sur des thématiques sociales.

Il s'agit aussi d'encadrer le dialogue social en formalisant des droits et des obligations pour chaque partie et d'aboutir à des accords collectifs.

Cette négociation obligatoire doit porter sur de nombreux thèmes :

- L'évolution de l'emploi dans l'entreprise ;
- La durée, l'aménagement et l'organisation du temps de travail ;
- Les conditions de travail, comprenant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- Les rémunérations ;
- L'insertion professionnelle et l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'équilibre femmes/hommes et notamment la suppression des écarts de rémunération ;
- Le droit à la déconnexion, c'est-à-dire la garantie pour le salarié de ne pas être contacté par son employeur en dehors du temps de travail au moyen des NTIC ;
- La mobilité domicile-travail des salariés.

11

On comprend donc qu'il n'y a pas UNE mais DES négociations annuelles obligatoires, qui se déroulent tout au long de l'année.

Par habitude, au CEA, le terme de NAO est utilisé (improprement) pour évoquer les seules négociations salariales.

Cette négociation « salariale » se déroule en fait tout au long de l'année et s'était traduite depuis 2010, jusqu'à l'année dernière, par un procès-verbal de carence, c'est-à-dire la signature en fin d'année par la direction et les organisations syndicales d'un texte faisant état de l'impossibilité de parvenir à un accord ... et ce d'autant que la proposition d'augmentation salariale présentée jusque-là, chaque année, par la direction était proche de ... 0 %.

Pour la CFE-CGC, notre équipe de négociation est à ce jour composée de

- Thierry COLOME (Cadarache)
- Nathalie GAILLARD-BIENFAIT (Cesta)
- Roland NOVALLES (Le Ripault).
- Gilles FOURNIER (Marcoule)



VOS REPRESENTANT(E)S CFE-CGC EN COMMISSIONS DES CARRIERES

*Vous pouvez vous adresser au représentant de votre choix,
et pas uniquement à celui affecté sur votre centre*

Commissions des carrières	Représentant(e)s CFE-CGC à joindre par @mail Outlook	
<i>Personnels non cadres de Marcoule</i>	Jean Pierre PONCE Myriam ANNALORO	
<i>Personnels cadres Marcoule</i>		
<i>Ingénieurs et cadres E1 à E4</i>	Julien BAZELAIRE (Cadarache)	Nathalie GAILLARD (Cesta)
	Pierre JARAS (Paris-Saclay)	Eric PETERSEN (Marcoule)
	Frank MAQUIN (DIF)	Olivier PIROTAIS (Gramat)
	Xavier MENARD (Grenoble)	
<i>Ingénieurs et cadres E6 et E7</i>	Thierry COLOME (Cadarache)	Laurent CHAMBRU (Valduc)
	Laurent MICHAUX (DIF)	Florence GILLIOT (Grenoble)
	Annick MILLET (Marcoule)	Roland NOVALLES (Le Ripault)
	Michel SANTINI (Cesta)	Philippe POINBOEUF (Paris-Saclay)

12



Autres sujets à paraître



Activités sociales (ASC), compte épargne temps (CET), couverture santé (mutuelle) et prévoyance, entretien annuel d'évaluation, formation professionnelle, intéressement, mobilité professionnelle, parentalité, plan d'épargne entreprise (PEE), plan d'épargne retraite collective (PERECO), primes de sujétion et de pénibilité, travail à temps partiel, etc...



***N'hésitez pas à nous rejoindre,
faire entendre votre voix
et à vous investir !***

***Prenez votre carrière en main !
Il est temps d'adhérer à la CFE-CGC***