



Publié le 11 décembre 2025

Une négociation sous tension et un constat : les attentes des salariés dépassent largement les réponses du CEA

NAO 2025

Alors que les salariés attendaient un signal fort pour clore 2025 — année marquant aussi les 80 ans du CEA — la dernière séquence de la Négociation Annuelle Obligatoire a confirmé un décalage profond entre les revendications exprimées et les mesures réellement mises sur la table par la Direction.

Ce qui était attendu : reconnaissance, revalorisation, perspectives

Depuis plusieurs années, les organisations syndicales portent les mêmes constats, désormais impossibles à ignorer :

- **15 ans sans revalorisation de la valeur du point**, soit **–25 % de perte de valeur** depuis 2010 (équivalent à *plus d'un jour de travail non rémunéré par semaine*).
- Des primes 2022–2023 insuffisantes face à l'inflation.
- Une NAO 2024 sans résultat.
- Des blocages de carrière massifs : **730 salariés non avancés en catégorie 3 de l'annexe 1 entre 2016 et 2025**.
- Un malaise social croissant : RPS, démotivation, quiet quitting, perte de sens.

Toutes les OS ont insisté sur un point : **des mesures salariales claires, lisibles et appliquées dès 2025** sont indispensables pour restaurer la confiance.

Ce que le CEA propose réellement pour 2025

1) Aucune prime exceptionnelle pour les 80 ans du CEA

La DRHRS a confirmé qu'aucune prime ne sera versée en 2025, malgré les demandes unanimes des organisations syndicales. Décision reposant sur le cadrage budgétaire des tutelles : **1,9 % de RMPP**, sans marge de manœuvre.

2) Revalorisation des plafonds de grille... mais uniquement en 2026

Un **avenant à l'accord Carrières de 2003** a bien été signé.

Il prévoit, à compter du **1^{er} juillet 2026** donc en vigueur pour la campagne d'avancement 2026, une hausse significative de nombreux plafonds des Annexes 1 et 2 :

- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| ▪ N1 : 300 à 316 points, | ▪ E3 : 670 à 730 points, |
| ▪ N2 : 375 à 393 points, | ▪ E4 : 816 à 864 points, |
| ▪ N3 : 406 à 426 points, | ▪ E5 : 830 à 878 points, |
| ▪ N4 : 418 à 440 points, | ▪ E6 : 1027,7 à 1134,39 points, |
| ▪ N5 : 440 à 464 points, | ▪ E7 : 1138,2 à 1256,36 points. |
| ▪ N6 : 530 à 556 points, | |
| ▪ N7 : 590 à 626 points. | |

Cette révision est une **avancée structurelle**, demandée depuis longtemps, mais elle **n'apporte rien aux salariés en 2025**.

3) Aucun changement sur les seuils de promotion

Les seuils imposés en annexe 2 ou préconisés en annexe 1 restent identiques.

4) Une réflexion globale sur la rémunération... reportée à 2026

La DRHRS annonce vouloir revoir totalement le système, possiblement en abandonnant la valeur du point au profit d'une seule grille en euros pour tous les salariés.

Mais les discussions ne démarreront qu'en **2026**, après simulations et échanges avec les tutelles.



Ce qui bloque : un désaccord formel

Face au cadrage trop limité, les organisations syndicales n'ont pas pu parvenir à un accord.

La référence au niveau des doléances reste le cahier revendicatif intersyndical.

Un **procès-verbal de désaccord** a donc été établi, constatant l'absence de mesure immédiate et le renvoi de la plupart des sujets à 2026.



Une négociation encadrée par un contexte social dense

La réunion de cadrage du 7 octobre rappelait déjà les urgences :

- fin de l'accord GEPP en 2025,
- renégociation de la Convention de Travail (échéance avril 2026),
- NAO 2025 à finaliser,
- réflexion sur une réforme complète de la rémunération sur 2025-2027 .

Malgré cela, les réponses concrètes sur 2025 restent très limitées.



Position de la CFE-CGC : assez d'attendre

Dans son intervention, la CFE-CGC rappelle :

- qu'aucune mesure générale n'a été accordée depuis 15 ans,
- que l'inflation et les blocages de carrière imposent des mesures immédiates,
- que le temps des « pistes à étudier » est terminé.

Sans évoquer les doléances du cahier revendicatif intersyndical qui restent sans réponse, elle a demandé une **prime immédiate pour 2025** (au moins compensatoire de la NAO 2024).

En résumé

La NAO 2025 débouche sur :

- aucune mesure concrète applicable en 2025,
- une revalorisation des plafonds pour... 2026,
- des discussions salariales renvoyées à l'année prochaine,
- et un procès-verbal de désaccord.

La CFE-CGC continuera d'exiger pour tous des mesures salariales immédiates, lisibles, équitables, et alignées avec les réalités du terrain.

▪ Quand l'action syndicale produit des résultats concrets

Depuis des années, la CFE-CGC porte sans relâche la question des carrières bloquées. En 2025, une avancée majeure a été obtenue.

 *Prenez connaissance des mesures et de leurs impacts.*

 **Télécharger le document**

Pour aller plus loin, Contactez-Nous !

Un point vous interpelle ? Une question sur un dossier ? Nous sommes là pour vous éclairer !

Contactez votre équipe CFE-CGC pour un échange personnalisé.

Contactez-Nous !

Courriel : cfecgc@cea.fr (mailto:cfecgc@cea.fr) - **Nous écrire** - Tel. : 06 72 18 65

04

VOIR AUSSI

- **Devenez acteur de votre vie pro**