



Déclaration au conseil d'administration du Secrétaire du Comité National sur la rémunération au CEA

Avis des élus du Comité National sur le Budget 2026 : Inquiétudes Majeures quant à la Soutenabilité du Modèle et la Crise Sociale induite

Introduction : Un Contexte Tendu et des Préoccupations Aiguës

Les élus du Comité national ont pris connaissance du projet de budget 2026 présenté par la direction du CEA, ainsi que des rapports d'expertise associés. Dans un contexte marqué par de fortes incertitudes tant géopolitiques que budgétaires, et face à une pression accrue sur les ressources publiques, les élus saluent certaines orientations positives tout en exprimant des **très fortes préoccupations** concernant la soutenabilité du modèle, la stratégie de l'établissement et les conditions de travail des salariés.

I. Les Points Positifs : Des Efforts Maintenus dans des Domaines Clés

Les élus reconnaissent plusieurs efforts notables malgré la contraction des subventions :

- **Soutien à la Recherche Fondamentale** : La recherche fondamentale reste globalement préservée, constituant le socle de connaissances indispensable aux missions du CEA. Les ressources du programme « recherche en physique et instrumentation associée » sont en légère hausse (notamment pour la recherche sur les accélérateurs), et le programme « fusion nucléaire » est stable.
- **Préservation des Installations** : Les efforts pour sauvegarder et maintenir en condition opérationnelle les installations de recherche sont salués. La redistribution des moyens de Safety pour la jouvence des installations est considérée comme un geste majeur pour compenser la baisse des crédits du programme 190.
- **Domaines Stratégiques** : La dynamique positive autour de la « Médecine du futur » est pertinente, avec un pilotage incarné, des ressources en croissance et un financement sécurisé. L'augmentation des moyens alloués aux activités de défense témoigne de la confiance de l'État dans les équipes du CEA pour ce domaine éminemment stratégique.



Déclaration au conseil d'administration du Secrétaire du Comité National sur la rémunération au CEA

II. Risques Stratégiques et Pilotage Budgétaire Flou

Le budget 2026 est toutefois marqué par l'**absence de stratégie claire** et par des risques majeurs pour l'avenir de l'établissement.

- **Politique d'Économies Sans Choix Stratégique** : Les réductions budgétaires touchent indistinctement tous les domaines, y compris des sujets hautement stratégiques tels que les nouvelles technologies de l'énergie, la cybersécurité, les systèmes numériques et l'Assainissement/Démantèlement (ASS/DEM). Cette approche de « saupoudrage » des économies, sans priorisation ni cap défini, affaiblit la stratégie globale et conduit l'établissement à subir les contraintes plutôt qu'à les piloter.
- **Problématique du Financement et de la Gouvernance des Projets** : Le CEA rend des copies exemplaires pour des plans ambitieux (comme la décarbonation) tout en sachant qu'il ne pourra pas les mettre en œuvre faute de moyens fournis par l'État. Des incertitudes financières importantes pèsent, notamment le manque de 121 M€ pour financer le Réacteur Jules Horowitz (RJH) en 2026. Les difficultés persistantes à piloter les projets se manifestent par l'addition des retards accumulés, représentant 140 M€ de surcoûts à terminaison pour les grands projets d'investissement, un chiffre qui sous-estime la réalité (les surcoûts du RJH étant bien supérieurs).
- **Fuite en Avant sur le Démantèlement** : Pour compenser la baisse des subventions, des moyens initialement fléchés vers l'assainissement et le démantèlement (A&D) sont réorientés vers d'autres programmes. Cette pratique, qui s'est traduite par une amputation de 18,5 M€ de la subvention A&D sur deux ans, retarde ce chantier majeur, handicape l'avenir, et est menée sans étude d'impact objective sur le calendrier et le coût à terminaison des opérations.



Déclaration au conseil d'administration du Secrétaire du Comité National sur la rémunération au CEA

III. La Crise du Personnel : Variable d'Ajustement Systématique

La principale source de préoccupation des élus réside dans le fait que **le personnel est piloté comme une variable d'ajustement systématique** et considéré comme un coût à maîtriser plutôt qu'un actif stratégique créateur de valeur.

- **Plafond d'Emploi et Pression sur les Effectifs :** L'effectif n'évolue pas, bien qu'il manque un quart des postes nécessaires pour accompagner la relance du nucléaire et que les besoins augmentent dans tous les domaines stratégiques (nucléaire, ENR, fusion, cybersécurité, IA, etc.).
- **Crise des Rémunérations :** La perte de pouvoir d'achat est devenue structurelle. La valeur du point n'a pas été augmentée depuis plus de quinze ans, entraînant une perte de valeur estimée à environ 25 % ou 30 %. Cette situation équivaut à l'équivalent d'« une journée de travail non rémunérée par semaine » pour les salariés. Malgré une RMPP affichée à 1,9 %, les dépenses de personnel en CDI n'augmentent que de 0,6 %, absorbées par l'effet noria. L'évolution réelle de la masse salariale ne dépasse jamais 1 % depuis huit ans.
- L'absence de mesures générales, y compris une prime exceptionnelle pour les 80 ans du CEA, alimente la colère et le désengagement.
- **Dégradation du Climat Social et des Conditions de Travail :** Les élus observent une exaspération croissante, la montée des risques psychosociaux (RPS), la progression du « quiet quitting » (démission silencieuse) et une forte hausse des indicateurs d'accidents du travail. Cette situation résulte de l'augmentation constante des exigences sans moyens suffisants, ce qui met les conditions de travail des salariés sous tension.

IV. Nos Convictions et Exigences : Un Changement de Paradigme Urgemment Requis

Le CEA dispose de marges de manœuvre et n'est pas endetté. Le gel de la masse salariale est un choix politique qui doit être inversé. Les élus appellent à des mesures rapides et structurelles pour restaurer la confiance et garantir la capacité du CEA à remplir ses missions.



Déclaration au conseil d'administration du Secrétaire du Comité National sur la rémunération au CEA

1. **Investir dans le Personnel et Changer de Paradigme** : La direction doit intervenir auprès des tutelles pour obtenir des moyens. La priorité est de valoriser la richesse humaine et d'arrêter de considérer le salarié comme une simple ressource interchangeable.
2. **Mesures Salariales Générales Immédiates** : Les élus exigent la revalorisation de la valeur du point, une compensation de la perte de pouvoir d'achat, et l'attribution d'une prime exceptionnelle pour 2025 en compensation des NAO infructueuses.
3. **Assumer des Priorités Claires et Dégager des Marges** : Il est impératif d'abandonner le saupoudrage des économies. Le CEA et ses Tutelles doivent faire preuve de courage et assumer des priorités claires, quitte à **arrêter des projets non prioritaires ou non soutenables** pour dégager de vraies marges. Ces marges doivent permettre de réallouer les financements vers la revalorisation des rémunérations des salariés et la consolidation des projets prioritaires pour la nation.
4. **Améliorer la Gouvernance et le Dialogue Social** : Un diagnostic objectif et sans concession de la capacité du CEA à maîtriser ses projets doit être réalisé. Les élus demandent un dialogue social effectif, la transparence sur les orientations stratégiques, et la mise en place d'instances paritaires de suivi des rémunérations. Une enquête sera menée par la CC2SCT pour évaluer l'urgence humaine, notamment en dressant un état des lieux des carences des DUERP et PAPRIACT, de la charge de travail et en vérifiant les conditions d'exécution des missions et les déséquilibres entre engagements et moyens disponibles.

Le plus grand projet du CEA pour les cinq années à venir n'est pas le RJH ou le Démantèlement, mais de **réussir la transformation sociale** de l'établissement au bénéfice de toutes et tous.

Les élus du Comité national demandent ce jour au conseil d'administration du CEA de répondre aux élus sur cet enjeu majeur avant leur consultation du COMINAT sur la stratégie à 5 ans