

LUTTE SALARIALE AU CEA

Un bras de fer des salariés, inédit dans sa durée, pour défendre leur pouvoir d'achat.

Après 13 ans de blocages des salaires au CEA (organisme public de R&D pour le compte de l'état, notamment dans le domaine des énergies), un dialogue de sourds s'est installé. Mais la cocotte explose et la facture sera lourde ! C'est l'histoire d'une absence de dialogue social menée par les Directions successives, du traitement par le déni, par le mépris et la condescendance de la question des salaires, qui a trop duré. Pendant 13 ans, la valeur du point qui sert de base pour le calcul du salaire, a été gelée de fait. Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se soldaient systématiquement sur un constat de désaccord. Le maître-mot avancé par la Direction était la sacro-sainte « maîtrise de la masse salariale ». Tant que l'inflation restait faible, la perte du pouvoir d'achat rampante ne déclenchait pas de mouvements de protestation. C'est par ce biais que la Direction du CEA a installé de fait un système de rémunération complètement individualisé, calqué sur le secteur privé (bien que ce ne soit pas prévu dans la convention de travail en vigueur au CEA).

Erosion du pouvoir d'achat

L'inflation, à 5,2 % sur un an, a fait littéralement exploser le mécontentement des salariés au mois de mai. Pourtant, les salariés du CEA accordent traditionnellement une importance bien plus importante à la qualité du travail, aux conditions du travail, à la reconnaissance du travail effectué... qu'au niveau de rémunération. C'est ce qui ressort des baromètres internes et qui explique une certaine réticence passée des salariés du CEA à se mobiliser pour des motifs exclusivement salariaux. Mais si aujourd'hui la mobilisation des salariés est forte, et depuis maintenant 6 mois que dure le conflit, c'est l'image d'un mécontentement multi-facteurs qui avait besoin d'un catalyseur pour que le vase déborde : une forte perte de pouvoir d'achat.



13 ans de blocages des salaires

Car en parallèle, dans les laboratoires de recherche et les installations expérimentales, plus particulièrement dans le domaine de l'énergie nucléaire, les conditions de travail pour les techniciens et chercheurs du CEA se sont significativement dégradées : manque de programmes ambitieux, manque de budgets, manque de moyens, manque de personnel... la démotivation est palpable.

Les salariés du CEA se sentent moins reconnus dans leur travail

Déjà pour des raisons matérielles, car avec le blocage du point d'indice, la Direction s'est employée à détricoter les grilles de rémunération en place : elles ne pouvaient plus fonctionner correctement du fait des dotations encadrées à la baisse par Bercy. Résultat, des rythmes d'avancements et de promotions en nette baisse pour la plupart des salariés, ce qui a pour conséquence que les avancements individuels ne compensent même plus la hausse du coût de la vie, et ce, même avant que l'inflation ne se soit accélérée. Et pour couronner le tout, la Direction du CEA a concédé, au bout d'une négociation NAO à minima, des mesures de rattrapage pour les bas salaires mais aussi des mesures pour favoriser de nouvelles embauches. Le constat est simple : si les plans carrière au CEA ne font plus rêver personne, pour attirer de jeunes talents il fallait un niveau d'embauche attractif et compétitif par rapport aux entreprises concurrentes du secteur. Tout cela aboutit à des situations ubuesques pour le personnel en place, avec des carrières internes au CEA moins bien valorisées qu'à l'extérieur. Cette dévalorisation démontre bien que la Direction veut casser le dogme d'une carrière longue dans l'organisme et cautionne les départs après un court passage au CEA. Tout cela pour gagner de la souplesse afin de mieux s'adapter à un environnement plus spéculatif...

Les salariés disent STOP !

Si par le passé le CEA pouvait tabler sur une certaine réticence des salariés à se mobiliser, avec des conditions pour faire une recherche de pointe qui étaient correctes,

Avancements individuels et promotions ne compensent plus la hausse du coût de la vie



désormais ils disent STOP à leur Direction. STOP à la dégradation des conditions de travail, à une dégradation de la reconnaissance de leur travail dans le cadre d'une nouvelle grille de salaires, à la perte de pouvoir d'achat... Constatant une mobilisation qui perdure sans faiblir, malgré une campagne de communication teinte d'hypocrisie envers le personnel, malgré quelques tentatives d'intimidation pour mettre fin aux mouvements du personnel, la Direction RH, sous pression, a ouvert début 2022 des négociations annuelles obligatoires (NAO) afin d'éteindre le brasier. Mais le pompier pyromane s'est vite retrouvé devant une intersyndicale très unie pour l'occasion, et qui a jeté un gros pavé dans la mare sous forme d'un cahier revendicatif à faire trembler Bercy ! Sans entrer dans les détails, l'essentiel tourne autour d'une augmentation générale de 6 % pour tous les salariés, pour compenser le gel de la valeur du point depuis 2009, ainsi qu'un ajustement de la valeur du point en fonction de l'évolution de l'inflation lorsque celle-ci est positive. C'est complété par des mesures spécifiques pour les bas salaires et une véritable reconnaissance de la pénibilité du travail par une réévaluation des primes de sujétion...

Des carrières internes moins bien valorisées qu'à l'extérieur

La facture pour satisfaire ces revendications, tout à fait légitimes, est salée. La rallonge budgétaire pour combler une bonne dizaine d'années de disette en matière de dialogue social est trop importante pour être réglée en interne. Le CEA doit faire appel aux ministères de tutelle pour obtenir les budgets nécessaires.

540 € de prime par salarié : c'est NON !

Dans une première intention, pour éteindre le feu, la Direction RH propose la mise en place d'une enveloppe de 9 M€, versée sous forme d'une prime unitaire et unique de 540 € pour chaque salarié. Cela a été rejeté en bloc, car ce n'est qu'environ 10 % de la somme nécessaire pour satisfaire la principale revendication d'une augmentation de 60 points pour chaque salarié au titre de la perte de pouvoir d'achat depuis 13 ans.

Même si la période actuelle n'est pas propice à des décisions dans les sphères gouvernementales, que les négociations NAO piétinent, et que la Direction campe sur ses positions minimalistes et va probablement tenter de d'enfoncer des brèches dans l'unité syndicale pour saper l'adhésion des salariés, inutile de compter sur un éventuel faiblissement de la mobilisation d'ici l'automne. Le mouvement s'inscrit dans la durée, et personne n'est prêt à mettre un genou à terre.

Un cahier revendicatif à faire trembler Bercy !

