

Sommaire

LA RÉMUNÉRATION AU CEA

- ☼ Votre rémunération
- ☼ Les augmentations individuelles [En savoir plus](#)
- ☼ Les notions de carrière [En savoir plus](#)
- ☼ Les autres éléments de rémunération [En savoir plus](#)
- ☼ Les augmentations générales [En savoir plus](#)
- ☼ Comment déterminer les augmentations générales ? [En savoir plus](#)
- ☼ L'effet report [En savoir plus](#)
- ☼ Les périphériques de rémunération [En savoir plus](#)
- ☼ Les indicateurs types d'évolution des rémunérations. [En savoir plus](#)

L'EUROPE ASSOCIÉE À L'ÉLABORATION DU LIVRE BLANC DE LA DÉFENSE FRANÇAISE

- ☼ L'Europe et la Défense [En savoir plus](#)
- ☼ L'effort de recherche de défense [En savoir plus](#)
- ☼ L'impératif industriel [En savoir plus](#)
- ☼ L'impulsion française attendue [En savoir plus](#)

■ Votre rémunération

Elle est liée au nombre de points et à votre classification lors de votre embauche.

Ces éléments sont déterminés d'après votre diplôme et votre expérience professionnelle.

Son évolution dépend de votre parcours professionnel : augmentations individuelles, (A.I.) et à l'évolution de la valeur du point augmentations générales (A.G.).

Le salaire de base, donc les augmentations, générales ou individuelles, est majoré :

- d'un facteur multiplicatif maximum de 21 % : la prime d'ancienneté pour les salariés de l'Annexe II (non cadres) qui est portée à 3 % après trois ans d'ancienneté et augmente de 1 % par an jusqu'au plafond.
- La prime individuelle pour les salariés de

■ Actions syndicales

Avant la signature de votre contrat, la proposition de classement intégrant votre expérience professionnelle est soumise pour observation aux représentants du personnel à la commission carrière ad hoc qui peuvent obtenir un rectificatif s'il y a lieu. Les niveaux d'embauches sont régulièrement examinés.

La PSNC vient de l'accord sur la transformation du treizième mois, entraînant 1 % d'augmentation du salaire de base. Il est convenu de faire progresser la PSC jusqu'au même niveau. Il serait souhaitable que la variation de la prime individuelle (cadre) rattachée aux avancements soit indépendante de la

l'Annexe I (cadres) obtenue à chaque avancement et dépendant du niveau de celui-ci jusqu'au plafond.

valeur de l'augmentation individuelle (exemple : 2 %).

La Prime spéciale cadre (P.S.C.) et la Prime spéciale non cadre (P.S.N.C.) augmentent également la rémunération et l'impact des augmentations respectivement de **8,5 % pour les cadres** et **9,5 % pour les non cadres**.

[Sommaire](#)

Les augmentations individuelles

Tant pour les AI que pour les All, elles se font suivant les règles d'un accord qui a mis en place des niveaux de classification et des coefficients de paiement mini et maxi associés. L'évolution au sein d'un niveau de classification se fait par l'attribution d'une valeur d'avancement : mini, moyen, maxi. L'avancement est au choix de la hiérarchie. Des clauses d'examen de situation sont prévues en cas de minoration de carrière.

[\(Accord Grilles A1 et A2 du 16/12/03\)](#)

Actions syndicales

Les représentants du personnel en

- commissions carrières d'**établissement** pour les All,
- secondaire (E1 à E3) et centrale (E4 à E7) **nationales**,

examinent la situation des salariés et de leur progression professionnelle, ils font part de leurs avis, leurs observations sont consignées dans un procès-verbal qui ne peut être approuvé que par les membres ayant participé aux délibérations. Ils sont les conseillers naturels des salariés. Chaque année, la Direction présente le résultat de la campagne d'avancement ce qui permet de voir l'application de l'accord.

Les valeurs *maxi* de certains niveaux ont été revalorisées pour permettre un déblocage de carrière.

[Sommaire](#)

Les notions de carrière

Pour les Annexes II : si nous reprenons les exemples théoriques présentés par la direction lors de la négociation en 2003 :

- Le titulaire d'un BEP recruté au N1 à 243 points atteindrait, après une carrière de 40 ans, le N6 avec 449 points.
- Le titulaire d'un bac technique recruté au N2 à 273 points terminerait N7 avec 501 points.

- Le titulaire d'un BTS/DUT recruté N4 à 300 points arriverait au N7 avec 548 points.

Chaque carrière aura une augmentation autour de 83 % pour tous les cas, soit loin d'un doublement.

Dans le cas d'un Annexe I recruté sur diplôme au niveau E2 389, il peut prétendre sur une carrière proche de l'exemple de l'Annexe II, atteindre 1 000 points soit 157 % de son coefficient d'embauche ; avec une carrière moins brillante, il aura autour des 800 points soit 100,5 % d'augmentation.

[Sommaire](#)

■ Les autres éléments de rémunération

■ Actions syndicales

Les autres éléments de la rémunération en dehors du salaire de base de la P.S.N.C. et P.S.C., la prime d'ancienneté et la prime individuelle sont plus particulièrement liées au travail : les primes de sujétions et primes d'astreintes sont le plus souvent exprimées en points.

[\(voir N.A.O. 2011 – P.V. définitif du 17/01/12\)](#)

Il y a également des éléments liés à la situation familiale : sursalaire familial.

[\(voir Accord au barème des A.V.F. du 13/06/12\)](#)

Lorsque la P.S.C. et la P.S.N.C. seront ramenées à la même valeur, leur intégration dans le salaire de base est prévue comme ultime étape. Cela imposera une augmentation de la valeur du point, ce qui ouvrira, de facto, des négociations sur les primes puisque la Direction n'entend pas les relever au même niveau.

La négociation sur les Avantages familiaux a :

- créé un sursalaire familial de 40 euros par mois dès le 1^{er} enfant,
- amélioré celui pour deux enfants en le portant à 80 euros par mois,
- et un versement indépendant du temps partiel non proratisé.

Au moment où la politique nationale de la famille va être revue, cette avancée prend toute son importance.

[Sommaire](#)

■ Les augmentations générales

Elle est due à l'augmentation de la valeur du point. Elle impose l'ouverture de négociations annuelles obligatoires (N.A.O.) entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives.

Le CEA est un Etablissement public industriel et commercial (E.P.I.C.). L'évolution de sa masse salariale est donc de la responsabilité des ministères de tutelle qui en rendent compte devant la représentation nationale (Parlement). Depuis de nombreuses années, le fait que le CEA ait un

budget composé par des ressources autres que la subvention de l'ETAT, n'a pas été un argument pour améliorer le niveau d'augmentation générale. Les salariés sur le programme des batteries ou ceux à venir qui seront affectés aux plateformes technologiques, en est un point caractéristique. Bien qu'étant hors du contingent d'effectif du CEA, avec en corollaire leurs salaires non imputés sur la subvention, ils sont soumis au contrat CEA et donc aux augmentations générales de l'entreprise (de même pour les augmentations individuelles).

[Sommaire](#)

■ Comment se déterminent les augmentations générales

Une augmentation générale se détermine en **masse** et en **niveau** :

Exemple : votre salaire mensuel est de 1000 euros soit 12 000 euros sur l'année, vous avez une augmentation en masse de 4 % : cela signifie que la masse annuelle de votre salaire sera de $(12\ 000 \times 1.04) = 12\ 480$ euros.

Pour atteindre cette masse, vous pouvez avoir :

- une augmentation au 1^{er} janvier de 4 % de votre salaire mensuel **(a)**
- une augmentation du salaire mensuel de 8 % à partir du 1^{er} juillet **(b)**,
- ou une augmentation de 2 % au 1^{er} janvier et une de 4 % au 1^{er} juillet **(c)**

Il faut savoir que **l'augmentation s'applique sur la valeur du salaire de janvier**, dans le cas d'augmentations multiples sur l'année, les niveaux d'augmentations sont ajoutés les uns aux autres pour s'appliquer ensuite au salaire de janvier. Votre niveau d'augmentation n'est pas le même.

Dans le 1^{er} cas, votre salaire est passé de 1 000 à 1 040 euros, dans le 2^{ème} de 1 000 à 1 080 euros, dans le 3^{ème} de 1 000 à 1 060 euros.

$$(a) (1000 \times 1.04) \times 12 = 1040 \times 12 = 12\ 480$$

$$(b) (1000 \times 6) + (1000 \times 1.08) \times 6 = 6000 + 6480 = 12\ 480$$

$$(c) (1000 \times 1.02) \times 6 + (1000 \times (1.02 + 0,04)) \times 6 = 1020 \times 6 + 1060 \times 6 = 6120 + 6360 = 12\ 480$$

[Sommaire](#)

■ L'effet report

L'effet report correspond à l'impact de l'augmentation des salaires de l'année (N) sur la masse salariale de l'année suivante (N+1).

Exemple : pour reprendre les trois exemples (a), (b) et (c), dans chaque cas, la masse salariale devient :

$$(a) (1040 \times 12) = 12\ 480 \text{ soit aucune augmentation de la masse salariale}$$

$$(b) (1\ 080 \times 12) = 12\ 960 \text{ soit une augmentation de la masse salariale de 3,85}$$

■ Actions syndicales

La prise en compte des augmentations individuelles dans l'effet report réduit de près de 2 % les possibilités d'augmentations générales en masse : d'où une absence d'augmentation de la valeur du point depuis plusieurs années. Cela induit que le maintien du pouvoir d'achat, pour les salariés All ayant moins de 21 ans d'ancienneté, est assuré principalement par

$$\% \\ (c) (1\ 060 \times 12) = 12\ 720 \text{ soit une} \\ \text{augmentation de la masse salariale de } 1,92 \\ \%$$

Une augmentation de 5 % de la masse salariale sur l'année (N+1) se traduira dans les cas :

- (a) par une augmentation en masse de même valeur,
- (b) il ne pourra y avoir qu'une augmentation en masse de $(5 - 3,85) = 1,15\%$,
- (c) une augmentation en masse de $(5 - 1,92) = 3,08 \%$.

L'effet report est alimenté par **toutes les augmentations salariales** : primes d'ancienneté, augmentations individuelles et générales ...

l'augmentation de cette prime et de façon moindre sur l'avancement. Pour les AI, les valeurs d'augmentations attribuées, lors des avancements moyens, fait reporter sur une partie plus importante de l'avancement le maintien du pouvoir d'achat, c'est l'une des raisons qui nous fait demander une augmentation fixe de 2 % de la prime individuelle, quel que soit le niveau de la valeur d'avancement (faible, moyen, fort) et de la catégorie. Au-delà de 21 % de prime individuelle, les AI et les All sont dans la même configuration : ce sont les avancements qui permettent principalement de maintenir le pouvoir d'achat. Nous demandons l'augmentation de la valeur du point pour arrêter l'amputation des augmentations générales mais également pour l'impact sur les salaires de recrutement.

[Sommaire](#)

Les périphériques de rémunération

- **Intéressement** : [\(voir accord du 29/06/11\)](#)

La prime d'intéressement est mise en place par un accord. Le montant utilisé ne rentre pas dans la masse salariale servant à déterminer les niveaux d'augmentations générales. Sa disparition n'entraînerait aucune augmentation de la valeur du point.

- **Plan épargne entreprise (P.E.E.)** :

Tout salarié peut ouvrir un P.E.E.. Les versements effectués sur ce compte sont abondés jusqu'à un maximum de 700 euros.

La prime d'intéressement peut être versée sur le P.E.E ..

Les sommes sont bloquées pendant 5 ans sauf dérogations.

- **Plan épargne retraite complémentaire (P.E.R.CO.)** : [\(voir accord du 15/06/09\)](#)

Tout salarié peut ouvrir un P.E.R.C.O.. Les sommes

Actions syndicales

Au CEA, la somme redistribuée est faible en comparaison d'entreprises telles qu'AREVA. Aussi nous nous sommes attachés à monter au maximum la part fixe (40 % des sommes versées) quel que soit le classement du salarié et à déterminer un plafond de prime afin de limiter l'écart entre la plus petite prime et la plus forte. Les salariés travaillant à plus de 60 % ne verront pas leur prime proratisée.

La mise en place de **compte d'épargne salariale** est une proposition de

versées sont abondées jusqu'au maximum qui prend en compte l'abondement déjà versé pour un éventuel P.E.E..

La prime d'intéressement peut être versée sur le PERCO.

Le salarié peut également monétiser jusqu'à 10 jours de son C.E.T. en les «versant» sur le P.E.R.C.O.. Les sommes sont bloquées jusqu'au départ à la retraite sauf certaines dispositions (union, achat de logement...) ...

- **Compte épargne temps** : ([voir accord du 12/12/12](#))

La possibilité de monétiser jusqu'à 10 jours du C.E.T. en les versant dans le P.E.R.C.O. avec la possibilité d'abondement de l'employeur est un élément périphérique éloigné de la rémunération.

- **Mutuelle** : ([voir avenant du 18/11/11](#))

La mutuelle obligatoire a été mise en place par un accord qui est renégocié tous les 5 ans. Il établit :

- le périmètre des personnes couvertes (salariés + enfants pouvant aller jusqu'à 26 ans, conjoints non CEA sous condition ...)
- le niveau des prestations prises en compte
- la dotation de la Direction (1,9 % de la masse salariale du CEA).

C'est cette dotation qui permet aux salariés de payer une quote-part limitée.

- **Prévoyance** :

Le système de prévoyance au CEA est mis en place par la Direction uniquement, il n'y a pas de participation salariale. Cette couverture permet, pour des salariés en invalidité 1^{er} catégorie, de reprendre le travail sans subir les conséquences d'un temps partiel non choisi.

A cet ensemble, il peut être ajouté pour mémoire : l'assurance vie de groupe, les tarifs de restauration, la médaille du travail...

placement aux risques très limités du fait de l'abondement de l'entreprise.

La possibilité de placer des jours d'un C.E.T. vers un P.E.R.C.O. est une volonté politique, afin de limiter la monétisation des jours sur un C.E.T.. Ce qui reste également dans la ligne d'utilisation du C.E.T. en vue d'un congé précédant la retraite

La section de la mutuelle CEA est gérée par la Commission de gestion spéciale (C.G.S.) dont font parties des représentants du personnel élus au C.C.A.S. (Comité central des activités sociales). La représentation d'un syndicat dépend de son résultat aux élections du C.C.A.S.. Les organisations syndicales signataires déterminent avec l'employeur le montant de la quote-part. Durant les cinq ans, des avenants à l'accord peuvent faire progresser les prestations ou les élargir à d'autres domaines.

Il existe une **commission sociale** qui doit remplir réellement sa mission. Pour cela, il est primordial de mettre en place une réglementation qui assure à tous un traitement égal.

Il faut faire évoluer le contrat pour prendre en compte l'évolution de la carrière des salariés concernés. La Convention de travail dans l'article 130 et notamment 130-3 donne une protection aux salariés malades. Le Comité médical et le poste de Conseiller médical sont maintenus par la Convention de travail.

■ Les indicateurs types d'évolution des rémunérations

■ Rémunération moyenne du personnel en place (R.M.P.P.) :

Elle retrace l'évolution de la feuille de paye des salariés présents deux années consécutives. Elle prend en compte les mesures générales, individuelles et l'impact des éléments variables (ancienneté, heures supplémentaires ...).

C'est une moyenne qui sert de base aux propositions d'augmentations générales. Elle ne prend pas en compte les effets d'entrée-sortie (Noria) correspondant aux différences entre les entrées-sorties de salariés dans l'effectif.

■ Salaire moyen par tête (S.M.P.T.) :

Il correspond au salaire moyen d'un salarié à temps plein pendant un an. Par rapport à la R.M.P.P., cet indicateur prend en compte l'effet des mouvements d'entrée-sorties et des modifications liées aux variations salariales. Cet indicateur n'est pas utilisé au CEA.

■ Evolution des rémunérations en moyenne :

Cela correspond à l'écart entre la rémunération moyenne perçue au cours de l'année et la rémunération moyenne perçue au cours de l'année précédente. Le calcul en moyenne tient compte de l'effet report.

■ Définition budgétaire du nombre de salariés : Equivalent temps plein travaillé (E.T.P.T.) :

Le décompte reposant sur le recensement des salariés rémunérés qui prend en compte à la fois la quotité de temps travaillé (temps plein, temps partiel) et la durée de temps de travail sur l'année (exemple : recrutement au 1^{er} septembre).

■ Actions syndicales

Tout en étant pas d'accord avec la prise en compte des avancements dans la politique du maintien du pouvoir d'achat, nous demandons la connaissance du S.M.P.T., du salaire médian (50 % du personnel en dessous de ce salaire), et l'indication du nombre et du classement, de l'ancienneté des salariés ayant connu sur deux années consécutives une stabilisation ou une diminution de leur rémunération.

▪ Cas particulier des salariés en Cessation anticipée d'activité (C.A.A.)

Certains salariés, pour des raisons de travaux pénibles, travail en services continus, de servitude, acquièrent des droits à C.A.A., leur permettant, tout en restant salariés du CEA, de quitter leurs activités. Leur rémunération est calculée suivant un accord. Ils n'ont plus de droit aux augmentations individuelles, leur rémunération varie uniquement suivant la valeur du point.

Nous avons négocié les éléments pris en compte pour le calcul du salaire d'inactivité.

Pour les salariés des FLS, nous avons obtenu la signature d'un avenant à leur contrat de travail leur assurant les droits acquis durant leur activité. L'accord signé permet également l'utilisation des droits acquis pour d'autres modalités que la C.A.A..

[Sommaire](#)

L'Europe associée à l'élaboration du Livre Blanc de la Défense française

🌐 L'Europe et la défense

L'Agence européenne de défense est associée au Livre Blanc français. Cette première doit servir de précédent pour d'autres pays européens. Cette Agence est liée à la stratégie européenne de sécurité qui prend en compte les menaces et les défis auxquels l'Union Européenne doit faire face : la prolifération des armes de destruction massive, le terrorisme et la criminalité organisée, la cyber-sécurité, la sécurité énergétique des réseaux d'approvisionnement, le changement climatique qui est multiplicateur de risque.



Pour remplir ses missions, l'Union Européenne relance la coopération dans le domaine capacitaire. Dans le passé, cela s'est concrétisé par l'A 400M. La coopération capacitaire apparaît comme une réponse aux contraintes budgétaires et ainsi maintenir la performance de l'outil de défense européenne. L'Europe ne veut plus montrer des écarts importants entre les différents systèmes d'armement disponible comme ce fut le cas lors des opérations en Libye.

🌐 L'effort de recherche de défense

Alors que les budgets de défense augmentent en Chine, au Brésil, en Inde, en Russie, ils sont en réduction au sein de l'Union Européenne. L'enjeu de la coopération est d'optimiser la ressource existante. L'industrie de défense a également son rôle à jouer. En France la base industrielle et technologique est issue d'un long processus de modernisation et de consolidation. La France avec le Royaume Uni sont les deux leaders dans l'effort de défense, notamment dans le domaine de la R&D (hors nucléaire), ils sont également les

deux pays d'Europe dont la part de budget en R&D de défense dans l'ensemble des crédits budgétaires publics pour la R&D sont les plus élevés (France : 21%, R-U : 27%), la Suède est le seul pays européen se rapprochant d'eux avec 17%. Cet ensemble de pays réalisent du matériel militaire dans le domaine aéronautique et spatial. De nombreux grands groupes européens producteurs d'armements ont des activités duales voir externes à l'armement (Thales, Dassault Aviation, Rolls-Royce, Safran, EADS ...).

L'impératif industriel

L'Union Européenne est soucieuse de créer un marché européen de défense de taille critique. Les instances sont conscientes qu'il s'agit d'une question de politique industrielle distincte. Comme l'indique le Comité Economique et Social Européen (CESE) dans un avis du 12 juillet 2012 : « le développement et les cycles de vies des systèmes sont en fait trop longs et leur

impact financier est trop grand pour que l'industrie supporte seule l'ensemble des risques financiers. L'histoire montre que tous les programmes couronnés de succès ont été menés conjointement par les gouvernements et l'industrie. » La R&D liée à la défense est d'autant plus sensible aux réductions des dépenses publiques.

L'impulsion française attendue

L'effort budgétaire de défense de la France donne à notre pays un rôle essentiel dans l'impulsion de la politique de défense européenne. La France a été à l'origine de l'Agence européenne de défense qu'elle soutient. Son engagement est donc décisif, les partenaires européens attendent qu'elle s'engage dans le projet du ravitaillement en vol, d'autant qu'elle doit renouveler sa flotte de ravitailleurs en vol.

Cette attente européenne associée au terrain opérationnel de notre armée en lien avec des unités européennes (Mali, Pays de la corne de l'Afrique ...) qui démontrent un besoin d'effort d'armements conventionnels, va peser fortement sur l'écriture du Livre Blanc français en lien avec l'Agence européenne de défense.

Les efforts budgétaires demandés à l'ensemble des ministères obligeront à des arbitrages dont la dissuasion nucléaire risque de faire les frais.

[Sommaire](#)

**[L'ENGAGEMENT
DURABLE]**
— Depuis 1951 —

