



# LETTRE

Saclay, le 9 mai 2023

**Gauthier LASOU**  
Secrétaire Général UNSA SPAEN  
[Gauthier.lasou@cea.fr](mailto:Gauthier.lasou@cea.fr)  
07 81 88 11 08

à

**Monsieur le Président de la République**  
Palais de l'Élysée  
55 rue du Faubourg-Saint-Honoré  
75008 Paris, France

Envoi par courriel

**OBJET : Vous avez demandé de récompenser le mérite – appliquez le au CEA**

Monsieur le Président de la République,

Des mesures urgentes doivent être décidées pour redynamiser l'attractivité du CEA.

L'UNSA SPAEN, syndicat représentatif au CEA, vous sollicite afin de libérer les énergies des salariés du CEA, engagés pour construire l'avenir de la France, en particulier dans le contexte ambitieux de relance du nucléaire. **Il faut ainsi rapidement redonner du sens à la valeur « travail » et réaffirmer l'importance de l'engagement et du mérite en décidant les mesures suivantes :**

- Donner des moyens complémentaires à l'Administrateur Général du CEA pour lui permettre de mener, dans le dialogue social, une politique ambitieuse de modernisation du CEA ;
- Supprimer les plafonds des grilles de salaires ;
- Augmenter les niveaux d'avancements des salariés non cadre ;
- Mettre en place un système qui récompense l'engagement.

Veuillez recevoir, Monsieur le Président de la République, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

**Copie**

Madame la Première Ministre  
Monsieur le Ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique  
Monsieur le Ministre chargé des Comptes publics, Monsieur le Ministre de l'Industrie  
Monsieur le Ministre des Armées, Madame la Ministre de la Transition Énergétique  
Madame la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
Mesdames et Messieurs les députés et sénateurs  
Monsieur l'Administrateur Général du CEA

Qu'il s'agisse du Conseil de Politique Nucléaire du 3 février 2023, des grands projets de transition et de souveraineté, de l'énergie, la santé, l'électronique ou le numérique, le CEA est aujourd'hui sollicité pour construire l'avenir de notre pays : énergies, dissuasion, cybersécurité, quantique, IA, biothérapies et électronique.

Les projets, financés par les programmes P172, P190, P191, France Relance, France 2030 et Horizon Europe, conduisent à un budget en augmentation régulière.

Cette confiance que vous mettez dans le CEA, doit également se retrouver au niveau des salariés, dont les dernières enquêtes ont montré le fort engagement. En effet, le CEA est aujourd'hui encore :

- Le premier organisme de recherche déposant de brevets en France ;
- L'un des premiers bénéficiaires des budgets des programmes européens de recherche ;
- Un créateur de startups Deep Tech qui préfigurent notre avenir industriel.

**Tous ces résultats sont dus aux efforts des salariés du CEA**, salariés de droit privé qui sont souvent considérés par l'administration française (ministères, CIASPP, etc.) comme fonctionnaires et dont les rémunérations sont progressivement abaissées. Il ne faut pas nous comparer au CNRS mais plutôt aux Fraunhofers allemands !

Aujourd'hui, alors que les salariés s'investissent pour augmenter la part des financements extérieurs sur appels à projet, la masse salariale est en constante baisse en proportion du budget, faisant naître un risque de tension sur la capacité à faire, également sur la capacité à faire-faire (sous-traiter). Cette masse salariale est ainsi passée de 28 % du budget global en 2017 à 21 % en 2021.

Les contraintes qui freinent le plus le CEA et qui peuvent, à court terme, trouver une issue favorable, impactent directement le mérite :

- La présentation du Budget 2023 (page 13, Conseil d'Administration n° 252 du 14 décembre 2022) par la direction du CEA ne trompe pas :  
« La subvention sur le secteur civil inscrite au budget 2023 ne permet pas de couvrir l'ensemble des besoins identifiés (financement des augmentations générales de salaires, consolidation du modèle économique de la recherche technologique), ce qui conduit à présenter un budget initial en déséquilibre (cf. infra), qui ne tient pas compte en outre des risques liés à l'augmentation des coûts de l'énergie. »
  - ⇒ **Pour mener une politique ambitieuse d'attractivité et de modernisation du CEA, il est nécessaire de donner des moyens complémentaires à la direction du CEA.**
- De nombreux salariés (principalement cadres) n'ont aujourd'hui plus droit à des avancements individuels. Plus de 10 % des cadres ne peuvent ainsi plus obtenir la moindre récompense de leur travail, certains alors qu'il leur reste plus de 15 ans de travail avant la retraite. Ces salariés, qui ont grimpé rapidement les échelons, sont pourtant souvent ceux qui méritent et qui, brutalement, perdent tout.
  - ⇒ **Supprimer les plafonds des grilles de salaires permettra de retrouver une dynamique positive et de valoriser l'engagement au service de l'entreprise.**

- Les salariés non cadres ont aujourd'hui des niveaux d'avancement trop faibles. L'accord sur les salaires de 2003 prévoyait, pour ces personnels en particulier, un ensemble augmentations générales + avancement individuel (tel que cela se pratique dans les entreprises privées). Les augmentations générales ont été supprimées en 2010 et aujourd'hui, l'avancement moyen d'un salarié non cadre du CEA représente 60 € bruts mensuels tous les 2 ans, soit 30 € bruts d'augmentation moyenne par an. Cet avancement qui est sensé valoriser l'expérience est aujourd'hui inférieur à la dernière revalorisation automatique du SMIC (environ 30 € net au 1<sup>er</sup> mai 2023).
  - ⇒ **Augmenter les niveaux d'avancement des salariés non cadres est une nécessité pour redonner du sens et encourager leurs efforts au profit du CEA.**
- La reconnaissance du mérite au CEA n'est pas fonctionnelle. Les primes actuelles (Prime Spéciale Non Cadre, Prime Spéciale Cadre, Prime de productivité) sont depuis longtemps des compléments de salaires qui pourraient être directement intégrés à ce dernier. Hormis la prime exceptionnelle et la prime versée pour les récipiendaires des bourses ERC de l'Union Européenne, le CEA ne dispose pas d'outil qui permette de récompenser l'implication d'un salarié ou d'une équipe pour l'obtention de financements extérieurs (européen, ANR, etc.).
  - ⇒ **Il faut mettre en place un vrai système de primes, de participation et d'intéressement, établi sur la base des financements extérieurs gagnés par les salariés (adaptation de la fongibilité au cas particulier des salariés de droit privé du CEA).**