



Accord relatif à l'intéressement du personnel du CEA

CP
LD LP CF
KR VS

Table des matières

ENTRE LES SOUSSIGNES :	3
PREAMBULE	4
1 OBJET	4
2 BENEFICIAIRES	4
3 CALCUL ET PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT	5
3.1. CRITERES RETENUS	5
3.2. PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT – SEUIL DE DECLENCHEMENT	5
4 REPARTITION DE L'INTERESSEMENT ENTRE LES BENEFICIAIRES	5
5 MODALITES DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT	6
6 INFORMATION DES BENEFICIAIRES	7
7 SUIVI DE L'ACCORD	7
8 REGLEMENT DES DIFFERENDS	7
9 DUREE - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE - REVISION DE L'ACCORD	8

LD OP
LD OF
KR VS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives, ci-après dénommé « le CEA », Etablissement public de recherche à caractère scientifique, technique et industriel, dont le siège social est situé Bâtiment Le Ponant D - 25, rue Leblanc à Paris 15ième, immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro R.C.S PARIS B 775 685 019 représenté par Monsieur Christophe Poussard en sa qualité de directeur des ressources humaines et des relations sociales du CEA,

D'UNE PART,

Et les organisations syndicales représentatives des salariés :

- Le Syndicat National du Nucléaire de la Métallurgie (S2NM/CFDT) ;
- Le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés de l'Énergie Nucléaire (CFE-CGC SICTAM) ;
- le Syndicat National de l'Énergie Nucléaire (SNEN/CFTC)
- L'Union Nationale des Syndicats de l'Énergie Atomique (UNSEA/FNME/la CGT) ;
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Syndicat Professionnel des Acteurs de l'Énergie (UNSA SPAEN) ;

Représentées respectivement par les délégués syndicaux centraux signataires,

D'AUTRE PART

Il a été convenu de ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions L. 3311-1 et suivants du code du travail, relatif à l'intéressement des salariés.

Il a pour objectif de favoriser et reconnaître l'effort collectif des salariés nécessaire à la réalisation des programmes du CEA.

A ce titre, les parties signataires ont retenu comme modalité de calcul de l'intéressement, l'atteinte d'indicateurs de performance (sécurité, tenue des jalons du COB, objectifs dans le domaine des ressources humaines, publications scientifiques, dépôts de brevets, gestion financière et innovation au travers de la création de start-up).

Les critères et barèmes de notation associés ainsi que les modalités de calcul servant à la répartition de l'intéressement entre bénéficiaires sont définis en annexes.

Le dispositif d'intéressement qui repose sur les résultats atteints collectivement par les salariés du CEA est mis en place par le présent accord, pour une durée de trois ans, en application des dispositions de l'article L. 3312-5 du Code du travail.

1 OBJET

Dans le cadre des dispositions légales actuellement en vigueur, il est conclu un accord d'intéressement des salariés aux performances et résultats du CEA.

Le présent accord définit les conditions de calcul et de versement d'une prime d'intéressement collective annuelle dont l'objet est de mieux associer les salariés du CEA à l'amélioration de l'atteinte de ses objectifs. Dépendant de critères quantifiables, l'intéressement est aléatoire et son montant variable. Il ne peut être considéré comme un avantage acquis.

Dans le cadre de l'application du présent accord et pour tout ce qui n'y est pas stipulé, les parties signataires déclarent se référer aux textes législatifs et réglementaires en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés.

2 BENEFICIAIRES

L'accord s'applique à tous les salariés du CEA comptant 3 mois d'ancienneté à la date de clôture de l'exercice ou à la date de départ du salarié si ce départ a lieu au cours de l'un des exercices 2023, 2024, 2025 couverts par la durée de l'accord.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail conclus entre le salarié et le CEA au cours de la période de calcul de l'intéressement considérée et des douze mois qui la précèdent.

Le salarié cessant son activité en cours d'année demeure bénéficiaire des effets du présent accord d'intéressement, pour la période d'emploi durant l'exercice considéré, s'il remplit au titre de la période de calcul de référence, la condition d'ancienneté minimale.

3 CALCUL ET PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT

Le montant de l'intéressement versé individuellement aux salariés bénéficiaires est déterminé, au terme de l'exercice civil de référence, à partir des critères et des barèmes de notation définis dans l'annexe 1 retenus en cohérence avec les objectifs et programmes du CEA.

3.1. CRITERES RETENUS

Le présent accord définit un intéressement qui s'appuie sur sept critères:

- Sécurité
- Tenue des jalons stratégiques des directions opérationnelles, fonctionnelles et de centre parmi les jalons COB
- Ressources humaines
- Publication
- Brevet
- Ressources externe
- Innovation

A chacun de ces critères sont associés une valeur cible, une note cible et un barème de notation pouvant comprendre une majoration lorsque la valeur cible est dépassée.

La somme des notes obtenues pour l'ensemble de ces sept critères est plafonnée à 1 000 points (y compris avec la majoration liée au bonus).

3.2. PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT – SEUIL DE DECLENCHEMENT

Pour les exercices couverts par le présent accord, le versement de l'intéressement résulte de la somme des notes en points obtenues pour chacun des critères définis au présent accord.

Le montant annuel de référence à distribuer au titre de l'intéressement, pour une note totale de 1 000 points, est de quatorze millions d'euros (14 000 000 €).

En tout état de cause, le versement de l'intéressement est subordonné à la réalisation d'un solde de gestion budgétaire supérieur ou égal à celui prévu en révision 1 du budget initial. Ce versement ne peut avoir pour effet de rendre l'écart entre la réalisation et la révision 1 du budget initial négatif.

4 REPARTITION DE L'INTERESSEMENT ENTRE LES BENEFICIAIRES

Les primes individuelles d'intéressement, résultant de la mise en œuvre du présent accord, sont calculées sur une base identique pour tous les salariés, ce montant de base unique étant proratisé en fonction du temps de présence et du taux d'activité effectifs du salarié au cours de l'exercice de référence.

A titre dérogatoire, les salariés à temps partiel dont le taux moyen d'activité est supérieur ou égal à 60 % au cours de l'exercice de référence ne sont pas concernés par la proratisation en fonction du temps de travail effectif.

Sont assimilées à des périodes de présence, retenues pour la détermination du droit individuel à l'intéressement:

- Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35, de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 et de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 ;
- Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 ;
- Les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du 1 de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- Les autres périodes d'absence légalement assimilées à une période de travail effectif et rémunérées comme telle.

Les définitions des variables et modalités de calcul servant à la répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires sont détaillées en annexe 2 du présent accord.

5 MODALITES DE VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

La prime individuelle d'intéressement est versée en une fois à chaque salarié bénéficiaire, au plus tard, au terme du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice, soit le 31 mai.

Chaque salarié bénéficiaire d'une prime d'intéressement reçoit, à l'occasion de l'attribution de cette prime, une fiche individuelle d'information distincte du bulletin de paie, indiquant notamment, en application de l'article D.3313-9 du Code du travail, le montant global de l'intéressement, le montant de la prime qui lui est attribuée, ainsi que les retenues opérées sur celle-ci au titre de la contribution sociale généralisée et la contribution au remboursement de la dette sociale (CSG – CRDS).

Chaque salarié bénéficiaire dispose alors d'un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué pour choisir, en priorité via son « Espace Sigma » sous la rubrique « Espace RH/Intéressement » ou, à défaut par retour du coupon réponse joint à la fiche individuelle d'information, entre les possibilités suivantes pour le versement de la prime qui lui est due :

- Le règlement de tout ou partie de celle-ci sur son bulletin de paie.
En l'état actuel de la réglementation, la somme versée au titre de l'intéressement est exonérée de cotisations salariales à l'exception de la contribution sociale généralisée, de la contribution au remboursement de la dette sociale (CSG/CRDS) et soumise à impôt sur le revenu en fonction de la situation de chaque salarié.
- L'affectation de tout ou partie de celle-ci à l'un des dispositifs d'épargne salariale existants au CEA (plan d'épargne entreprise PEE et plan d'épargne retraite d'entreprise collectif PERECO), et pour laquelle le salarié pourra bénéficier de l'abondement CEA dans les conditions fixées par les règlements de ces plans. En l'état actuel de la réglementation, les sommes ainsi affectées par le CEA à la demande du bénéficiaire sur les dispositifs d'épargne précités sont soumises à la contribution sociale généralisée et la contribution au remboursement de la dette sociale (CSG-CRDS), et bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales conformément à l'article L. 3315-2 du Code du travail.

En l'absence de choix exprimé avant la fin du délai imparti, la prime d'intéressement est affectée, par défaut, au plan d'épargne entreprise (PEE), sur le fond monétaire et obligataire « Groupe CEA Monétaire » (CEA 1)

en application de l'article L. 3315-2 du Code du travail.

En cas de départ du CEA, le salarié bénéficiaire doit faire connaître au SRHS/DPRS de son centre d'affectation l'adresse à laquelle la notification écrite du montant de l'intéressement doit lui être transmise ; à défaut celle-ci est envoyée à sa dernière adresse connue.

Par ailleurs, tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.

Si le salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être joint à la dernière adresse connue, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont-affectées au plan d'épargne entreprise. La conservation des fonds commun de placement continue d'être assurée par l'organisme qui en a la charge pendant dix ans. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations qui les conserve pendant vingt ans, où elles pourront être demandées par l'intéressé jusqu'au terme de la prescription.

En cas de décès du salarié bénéficiaire, la prime d'intéressement est versée aux ayants droit.

6 INFORMATION DES BENEFICIAIRES

Conformément aux dispositions de l'article D. 3313-8 du Code du travail, le présent accord fait l'objet d'une note d'information diffusée via la messagerie électronique et l'intranet CEA.

Cette note informe les salariés du CEA, potentiellement bénéficiaires, de la conclusion du présent accord et précise notamment les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement.

En application de l'article L. 3341-6 du Code du travail, tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein du CEA. Ce livret est également disponible sur l'intranet du CEA.

7 SUIVI DE L'ACCORD

L'application du présent accord est suivie par le Comité national.

Dès que les éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement sont connus, et préalablement au versement de la prime d'intéressement aux bénéficiaires, le Comité national est informé sur les éléments de calcul et la répartition de la prime.

8 REGLEMENT DES DIFFERENDS

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuivra conformément aux règles énoncées.

A défaut de règlement amiable, le différend peut être porté devant les juridictions compétentes.

9 DUREE - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans (exercices 2023 – 2024 et 2025 avec respectivement versement de l'intéressement en 2024, 2025 et 2026) et prend effet à compter de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2023.

Cet accord est notifié dès sa signature aux Organisations Syndicales représentatives, puis conformément aux dispositions du Code du Travail, déposé, à la diligence du CEA, auprès de la DDETS, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail prévue à cet effet.

Dans ce cadre, un exemplaire est également déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris (75).

Sous réserve des éventuelles modifications de mise en conformité demandées par les organismes de contrôle compétents, le présent accord peut faire l'objet d'une révision selon les dispositions légales en vigueur.

Le présent accord peut notamment être révisé si sa mise en œuvre n'apparaît plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Les parties conviennent que les critères pourront être révisés par voie d'avenant.

Le montant annuel de référence à distribuer au titre de l'intéressement pourra également être révisé dans le respect du cadrage accordé au CEA.

A ce titre, l'avenant de révision doit, pour s'appliquer sur l'exercice en cours, être conclu au plus tard dans les six premiers mois de l'exercice.

Dans ce cadre, une commission de suivi composée des organisations syndicales représentatives signataires se réunira au 1^{er} trimestre de chaque année pour partager sur ces possibilités.

Le présent accord cesse de plein droit, de produire ces effets, au terme de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Accord d'intéressement 2023 – 2024 - 2025
Annexe 1 : Critères et barèmes de notation

Critères	Notes Cibles (pts)	Barèmes de notation																		
Sécurité	100	<p>Référence : (Tf) <u>taux de fréquence</u> (rapport du nombre d'accidents de travail sur le nombre d'heures travaillées, multiplié par 10°)</p> <p>Cible : Tf ≤ 3,5 sur l'exercice</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">Tf</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Tf > 3,6</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">3,5 < Tf ≤ 3,6</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Tf ≤ 3,5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Note</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">25</td> <td style="text-align: center;">50</td> </tr> </table> <p>Référence : (Tg) <u>taux de gravité</u> (nombre de jours d'arrêt de travail par millier d'heures travaillées) des accidents avec arrêt des salariés CEA</p> <p>Cible : Tg ≤ 0,15 sur l'exercice</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">Tg</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Tg > 0,15</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Tg ≤ 0,15</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Note</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">50</td> </tr> </table>	Tf	Tf > 3,6	3,5 < Tf ≤ 3,6	Tf ≤ 3,5	Note	0	25	50	Tg	Tg > 0,15	Tg ≤ 0,15	Note	0	50				
Tf	Tf > 3,6	3,5 < Tf ≤ 3,6	Tf ≤ 3,5																	
Note	0	25	50																	
Tg	Tg > 0,15	Tg ≤ 0,15																		
Note	0	50																		
Tenue des Jalons	350	<p>Référence : <u>Jalons stratégiques</u> des directions opérationnelles, fonctionnelles et de centre parmi les jalons COB pour l'année de l'exercice. Parmi ces jalons COB, 62 sont identifiés pour le calcul de ce critère.</p> <p>Ratio R : nombre de jalons tenus à l'année prévue, rapporté au nombre de jalons initialement prévus (hors jalons abandonnés), en %.</p> <p>Cible : R ≥ 85 %</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">R (%)</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">R ≤ 60</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">60 < R ≤ 65</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">65 < R ≤ 70</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">70 < R ≤ 75</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">75 < R ≤ 80</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">80 < R < 85</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">85 ≤ R < 95</td> <td style="width: 12.5%; text-align: center;">R ≥ 95</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Note</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">50</td> <td style="text-align: center;">100</td> <td style="text-align: center;">200</td> <td style="text-align: center;">250</td> <td style="text-align: center;">300</td> <td style="text-align: center;">350</td> <td style="text-align: center;">400</td> </tr> </table>	R (%)	R ≤ 60	60 < R ≤ 65	65 < R ≤ 70	70 < R ≤ 75	75 < R ≤ 80	80 < R < 85	85 ≤ R < 95	R ≥ 95	Note	0	50	100	200	250	300	350	400
R (%)	R ≤ 60	60 < R ≤ 65	65 < R ≤ 70	70 < R ≤ 75	75 < R ≤ 80	80 < R < 85	85 ≤ R < 95	R ≥ 95												
Note	0	50	100	200	250	300	350	400												

op
SD
kce
VS

Référence : Taux de réalisation des entretiens annuels (**Ea, cible ≥ 95 %**), taux de réalisation des revues de personnel (**Rp, cible > 98 %**), Egalité Professionnelle : atteinte de la note de 85 points à l'index égal (**Index ≥ 85 points**), nombre de salariés alternants présents au 31/12 de l'exercice (**Ca, cible ≥ 1000**), nombre de recrutement de travailleurs en situation de handicap tout contrat confondu (CEA-Stage-Intérim) sur l'année de référence (**R, cible ≥ 105**) et nombre de contrat de travailleurs en situation de handicap cumulé sur l'année N, tout contrat confondu (CEA-Stage-Intérim) (**C, cible ≥ 880**)

Taux réalisation des entretiens annuels Ea	Ea < 85%	85% ≤ Ea < 90%	90% ≤ Ea < 95%	95% ≤ Ea < 98%	Ea ≥ 98%
Note	0	10	30	50	70

Taux de réalisation des revues de personnel Rp	Rp < 95 %	95 % ≤ Rp ≤ 98 %	Rp > 98 %
Note	0	10	20

Egalité professionnelle	Index < 85 points	Index ≥ 85 points
Note	0	50

Nombre de salariés alternants présents au 31/12	Ca < 1 000	Ca ≥ 1 000
Note	0	30

Recrutement travailleurs en situation de handicap	R < 90	90 ≤ R < 95	95 ≤ R < 105	R ≥ 105
Note	0	10	15	20

Nombre de contrat de travailleurs en situation de handicap	C < 840	840 ≤ C < 860	860 ≤ C < 880	C ≥ 880
Note	0	10	15	20

RH

190

CP
 VS
 GP
 VSR

Publications	100	Référence : (Pb) nombre annuel de publications Cible : $\geq 5\,200$ publications			
		Nbre de publications Pb Note	$Pb < 4\,750$ 0	$4\,750 \leq Pb < 5\,000$ 50	$5\,000 \leq Pb < 5\,200$ 70
Brevets	100	Référence : (B) Nombre annuel de brevets prioritaires déposés par le CEA (y compris les brevets co-déposés avec des organismes extérieurs). Cible : $B \geq 550$ brevets			
		Nombre de brevets Note	$B < 450$ 0	$450 \leq B < 500$ 50	$500 \leq B < 550$ 80
Ressources externes	80	Référence : R/P (réal. /prév.) : montant des ressources externes réalisées rapportées au montant prévu au budget initial. Cible : $R/P \geq 100\%$			
		Ratio R/P (%) Note	$R/P < 90$ 0	$90 \leq R/P < 95$ 40	$95 \leq R/P < 100$ 60
Innovation	80	Référence : (Ce) Innovation au travers de la création de start-up. Nombre annuel d'entreprises créées à partir de technologies développées au CEA. Cible : $Ce \geq 6$			
		Nombre start up créées Note	$Ce < 4$ 0	$4 \leq Ce < 5$ 40	$5 \leq Ce < 6$ 60

Accord d'intéressement 2023 – 2024 - 2025

Accord relatif à l'intéressement du personnel du CEA
Page 11 sur 13

CP
SD
GF
VS

Annexe 2 : Définitions des variables et modalités de calcul servant à la répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

• Définitions :

- **M Réf** : Montant annuel de l'intéressement pour une note de 1000 points.
- **M** : Montant de l'intéressement annuel distribué aux bénéficiaires (avec la proratisation de la note)
- **MI** : Montant individuel de l'intéressement
- **Ta** : Taux d'activité moyen du bénéficiaire de l'intéressement au cours de l'exercice considéré (si Ta calculé > = 0,60, alors Ta = 1).
- **Ip** : Taux de présence du bénéficiaire de l'intéressement au cours de l'exercice considéré.

$Tp = (\text{Nombre de jours calendaires de présence au CEA} - \text{Nombre de jours calendaires d'absences non assimilées à du TTE}) / 365$

Exemple :

- Pour un salarié temps plein présent du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de référence $Tp = 1$
- Pour un salarié temps plein présent du 16 juin au 31 décembre de l'année de référence $Tp = (365 - 166) / 365 = 0.55$

- **Ni** : Note individuelle = somme des notes en points obtenues pour chacun des sept critères dans la limite de 1 000 points.

• **Calcul de l'intéressement :**

Montant de l'intéressement annuel distribué aux bénéficiaires ; $M = M \text{ Réf} \times (Ni / 1000)$

Montant Individuel de l'intéressement ; $MI = M * (Ta \times Tp) / \text{Somme } (Ta \times Tp)$

HO. ↳ CP GR VS
GF

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique et aux
Energies Alternatives

Signé

C. Poussard



Le Directeur des Ressources Humaines
et des Relations Sociales

Christophe POUSSARD

Pour le Syndicat National du Nucléaire de la
Métallurgie (S2NM/CFDT)

Signé

Laurent DELMARD



Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres,
Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés de
l'Energie Nucléaire (CFE-CGC SICTAM)

Signé

Gilles FOURNIER



Contrainte et forcé par la situation économique des salariés, le CFE-CGC SICTAM
signe cet accord malgré l'absence de progressivité qui est incompatible avec
la contribution réelle de chaque salarié à la venue des indicateurs.

Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire
(SNEN/CFTC)

Signé

Hubert BOUQUIN



La CFTC signe cet accord bien que l'analyse économique budgétaire ne soit pas en cohérence avec
l'évolution des effectifs, ni de proposer des intérêts réellement attractifs au regard
du salaire mensuel médian, ni évaluent de l'inflation, car l'enveloppe globale est
constante depuis de nombreuses années

Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie
Atomique (UNSEA/FNME/la CGT)

Signé

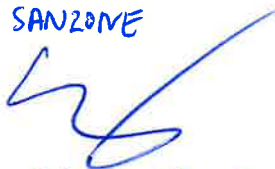
Karine ROBERT



Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes -
Syndicat Professionnel des Acteurs de l'Énergie
(UNSA-SPAEN)

Signé

Vincent SANZONE



Fait à Paris, le

le 30 juin de 23



Saclay, le 30 juin 2023

Madame Marie-Dominique Faivre,

Directrice Adjointe des Ressources Humaines et des Relations Sociales du CEA






Objet : Réserves en Annexe de l'accord Intéressement 2023

Madame Faivre,

Par ce courrier, veuillez trouver les réserves émises par la CGT à la signature de cet accord triennal concernant l'intéressement 2023 au CEA.

A l'identique des exercices précédents, la CGT va signer cet accord afin que les bas salaires de notre établissement, notamment, puissent bénéficier de cette somme devenue indispensable à leur budget familial dans un contexte salarial d'absence de revalorisation de la valeur de notre point d'indice depuis 2010 et d'Augmentations Générales Pérennes qui sont restées en deçà de l'inflation constatée.

Dans ce contexte, la CGT souhaite émettre les réserves suivantes qui formalisent les revendications des salariés:

-  Consacrer cette somme à la revalorisation des salaires de base ou à des points du cahier revendicatif salarial intersyndical des salariés plutôt qu'à une mécanique qui exclue de fait les cotisations salariales et patronales, socle indispensable au financement de notre protection sociale.
-  Revenir aux 2% de la masse salariale soit environ 21M€ plutôt que de stagner à 14M€. Dans le contexte inflationniste que nous subissons, ce cadrage de l'état devenu méprisant ne correspond en rien aux déclarations et incitations de notre ministre de l'économie et des finances, Monsieur Bruno Lemaire.
-  Sortir enfin des critères les accidents de travail, qui peuvent inciter les directions de centres à ne pas les déclarer systématiquement. Nous attendons de la Direction Nationale qu'elle sorte du principe de contestation systématique des accidents de travail et qu'elle incite plutôt les SMT des centres à proposer systématiquement les triptyques aux salariés à qui elle conseille d'aller se faire arrêter par leur médecin de famille.
-  Ouvrir les commissions de suivi des accords à toutes les organisations syndicales avec, au minimum, les organisations représentatives et non pas les réduire aux seuls signataires.
-  En cohérence avec le statut de notre établissement public et nos objectifs, la CGT porte la demande de salariés de changer de partenaire bancaire pour une institution financière qui n'est pas présente dans les paradis fiscaux ni n'investit dans les énergies fossiles.

Nous vous remercions de bien vouloir annexer ces réserves CGT à l'accord concerné.

Dans l'attente de la prise en compte de ce courrier, recevez, Madame la Directrice, nos sincères salutations syndicales.

Pour la coordination CGT du CEA,

Christophe Ratin

Délégué Syndical Central



06.01.65.66.01