



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> 34906	De Mme Marie-Pierre Rixain ( La République en Marche - Essonne )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Armées</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Armées</b>
<b>Rubrique &gt; énergie et carburants</b>	<b>Tête d'analyse &gt; CEA - politique salariale - avenir de la recherche en Essonne</b>	<b>Analyse &gt; CEA - politique salariale - avenir de la recherche en Essonne.</b>
Question publiée au JO le : <b>15/12/2020</b> Réponse publiée au JO le : <b>07/09/2021</b> page : <b>6646</b> Date de renouvellement : <b>13/04/2021</b>		

### Texte de la question

Mme Marie-Pierre Rixain attire l'attention de Mme la ministre des armées sur la situation du Commissariat à l'énergie atomique (CEA), dont l'un des sites est localisé à Bruyères-le-Châtel. Le CEA est un organisme crucial pour la souveraineté de la France en ce qu'il se situe aux croisements de politiques publiques vitales à la démocratie : défense, énergie et recherche. Un tel établissement ne saurait être fragilisé sans que cela n'entraîne de lourdes conséquences sur la puissance, l'indépendance et le rayonnement de la France. En outre, le CEA tient une place importante dans les dynamiques économiques locales : en plus de drainer des milliers d'emplois, il attire de nombreuses entreprises qui forment un *cluster* où s'inventent les usages de demain. Or il semblerait que la politique salariale du CEA tende à ébranler une organisation pourtant exemplaire du pays. En effet, l'augmentation de la rémunération des personnels en place, fixée à 1,9 % depuis trois ans, permet tout juste de maintenir les augmentations individuelles censées valoriser la montée en expérience et en compétence des salariés. Si ces augmentations compensent encore l'inflation pour les ingénieurs, chercheurs et cadres, elles sont devenues insuffisantes pour garantir aux non-cadres le maintien de leur pouvoir d'achat. Plus préoccupante encore, l'indexation des salaires sur le point d'indice ne permet pas au CEA de proposer des conditions de rémunération à la hauteur des attentes légitimes de jeunes diplômés qui préfèrent alors se tourner vers d'autres organismes. Ce manque d'attractivité, à terme, pourra avoir des conséquences sur la qualité des programmes. Aujourd'hui, le taux de démissions et de ruptures conventionnelles est déjà six fois plus important qu'il y a 10 ans, une donnée particulièrement inquiétante au vu des missions effectuées par les salariés du CEA. Aussi, elle souhaite savoir quelle réponse apporter à des salariés inquiets pour l'avenir de leur établissement et quelles garanties avancer pour maintenir l'attractivité du pôle d'excellence qu'est le CEA.

### Texte de la réponse

Le commissariat à l'énergie atomique (CEA) est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). L'évolution des rémunérations de son personnel se détermine annuellement selon un cadrage qui se décline en masse salariale, en budget, et en Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP). Cette évolution de RMPP, fixée à 1,9 % depuis trois ans, est placée sous le contrôle de la Commission interministérielle d'audit salarial du secteur public (CIASSP) à laquelle le CEA rend compte. A ce titre, le CEA, comme tout organisme public, reçoit annuellement un nouveau cadrage sur la base de ces échanges avec la CIASSP. Ces arbitrages sont communiqués aux partenaires sociaux dans le cadre des réunions de négociation annuelle obligatoire. Ces dix

dernières années, ce dispositif a permis d'assurer une évolution salariale largement supérieure à celle de l'inflation. Par ailleurs, le CEA est un organisme porteur d'ambitions sur le plan scientifique comme sur le plan humain, soucieux de son attractivité. A cet effet, une étude réalisée par un cabinet extérieur, comparant la rémunération des personnels du CEA aux entreprises et organismes de recherche avec lesquels il est en compétition sur le marché du travail, a mis en évidence un positionnement compétitif, requérant toutefois une vigilance pour la population des techniciens supérieurs et des jeunes recrutés. À ce titre, et dans le respect du dialogue social et des cadrages alloués par ses tutelles, le CEA est engagé dans une réflexion qui comporte un volet salarial incluant la revalorisation des salaires au recrutement et la révision de son dispositif de rémunération, qui vise d'une part à assurer une meilleure reconnaissance de la performance individuelle et collective et, d'autre part, à conforter son attractivité. S'agissant des démissions et ruptures conventionnelles au CEA, celles-ci restent marginales : elles s'élèvent à moins de 1 % en 2019. Si ce taux est très largement inférieur à celui généralement connu par les employeurs de dimension similaire, il fait néanmoins l'objet d'une attention particulière afin d'en analyser les causes, multifactorielles, incluant notamment l'aspiration des nouvelles générations pour des parcours professionnels plus variés. Cette analyse donne lieu à un suivi particulier de la direction du CEA, ainsi qu'à la mise en œuvre d'actions locales sur les plans organisationnels ou de qualité de vie au travail, qui contribuent à l'attractivité de l'établissement. S'agissant de la direction des applications militaires (DAM) du CEA, les démissions et ruptures conventionnelles concernent également moins de 1 % de l'effectif du centre DAM/Ile-de-France situé à Bruyères-le-Châtel (soit 16 salariés en 2020). De plus, de 2018 à 2020, ce centre a recruté plus de 300 salariés sans difficulté, hormis sur les profils où le marché est globalement tendu pour toutes les entreprises.