



## 16ème législature

<b>Question N° : 125</b>	De <b>Mme Sophie Mette</b> ( Démocrate (MoDem et Indépendants) - Gironde )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Industrie		<b>Ministère attributaire</b> > Armées
<b>Rubrique</b> > énergie et carburants	<b>Tête d'analyse</b> > Salariés du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives	<b>Analyse</b> > Salariés du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives.
Question publiée au JO le : <b>19/07/2022</b> Réponse publiée au JO le : <b>29/11/2022</b> page : <b>5799</b> Date de changement d'attribution : <b>02/08/2022</b>		

### Texte de la question

Mme Sophie Mette interroge M. le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargé de l'industrie sur la rémunération des salariés du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives. L'Union nationale des syndicats autonomes, syndicat professionnel des acteurs de l'énergie (UNSA SPAEN), organisation syndicale représentative au sein du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA), alerte les députés sur la situation des salariés du CEA et prioritairement sur l'état de leur rémunération. Ceux-ci sont liés par des contrats de droit privé, leur rémunération étant soumise à un cadrage de l'État *via* la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP). Il semble qu'aucune revalorisation salariale n'ait été envisagée depuis 2010, entraînant des revendications de plusieurs salariés, notamment concernant la revalorisation du point d'indice. Aussi, elle lui demande ce qu'il peut leur être proposé.

### Texte de la réponse

L'évolution des rémunérations du personnel du commissariat à l'énergie atomique (CEA), établissement public industriel et commercial, se détermine annuellement à partir d'un cadrage défini par ses ministères de tutelle. Ce cadrage est actuellement intégralement utilisé pour faire évoluer la rémunération individuelle des salariés selon un dispositif conventionnel propre au CEA. Le respect de ce cadrage est placé sous le contrôle de la commission interministérielle d'audit salarial du secteur public à laquelle le CEA rend compte annuellement. Depuis les trois dernières années, l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) du CEA a été fixée à 1,9 %. En outre, la comparaison sur les dix dernières années des rémunérations perçues au CEA au regard de l'évolution de l'inflation montre que le dispositif et les cadrages alloués ont permis d'assurer une évolution salariale moyenne largement supérieure à cette dernière. Toutefois, le point d'indice (qui caractérise les grilles cadres et non cadres des rémunérations au CEA) n'a, pour sa part, pas évolué depuis plus de 12 ans, entraînant des demandes de revalorisation. Devant ce constat, a été décidé, en plus des 1,9 % de RMPP au titre de l'année 2022 (dédiés aux augmentations individuelles qui prennent effet au 1er juillet de chaque année), 0,9 point de RMPP supplémentaire à compter de début 2022, pouvant être consacré à des mesures d'augmentation générale pérennes. De plus, au vu de l'inflation constatée, le CEA s'est vu doté de 3,1 points de RMPP supplémentaires à compter du 1er juillet 2022. Ces mesures sont cohérentes avec ce qui a été annoncé pour les rémunérations au sein de la fonction publique. Les organisations syndicales représentatives et non représentatives, ainsi que les salariés du CEA, ont été informés de



ces moyens supplémentaires alloués au CEA par l'État. En plus de la campagne d'augmentations individuelles, les organisations syndicales représentatives et la direction ont convergé sur les mesures générales, prenant en compte le cadrage, et adaptées au contexte économique actuel. Cet accord prévoit : - A compter du 1er octobre 2022, pour tout salarié en activité professionnelle au CEA à cette date, une augmentation générale mensuelle pérenne en euros de : 170 € bruts pour un salarié temps plein (CDI, CDD, alternant) relevant de l'annexe 2 (non-cadres) ; 155 € bruts pour un salarié temps plein (CDI, CDD, doctorants, postdoctorants) relevant de l'annexe 1 (cadres) - Une mesure de rattrapage au titre de la rétroactivité versée en une seule fois sur la paie d'octobre 2022 : 780 € bruts pour un salarié relevant de l'annexe 2 ; 735 € bruts pour un salarié relevant de l'annexe 1. Ces mesures équivalent à une augmentation moyenne de 6,1 % pour un salarié relevant de l'annexe 2 et, pour les salariés relevant de l'annexe 1, à une augmentation moyenne de 4,4 % en 1ère catégorie, 3,1 % en 2ème catégorie et 2,4 % en 3ème catégorie. Elles représentent un supplément substantiel de masse salariale (incluant les cotisations patronales) de 38 millions d'euros en 2022 et 59 millions d'euros en 2023.