

RENCONTRE INTERSYNDICALE CEA

CONSEILLERE INDUSTRIE
DU PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE
COMPTE RENDU DE REUNION

CEA CESTA, le 9 octobre 2026, de 15 h à 16 h 05.

Vos représentants CFE-CGC Sictam : A. De Luca (Pilote Intersyndicale Nationale) – C. Journot (Déléguée Syndicale) – R. Novalles (Délégué Syndical Central)

L'ESSENTIEL

L'intersyndicale du CEA a été reçue pendant 1 h 05 par Marina Caillaud, conseillère industrie et participations publiques du Président de la République, en marge de la visite d'État.

Objectif : convaincre de la nécessité de revoir les salaires au CEA.

- **Le constat porté :** valeur du point gelée depuis 2010, environ 30 % de pouvoir d'achat perdu, un système de rémunération déséquilibré, des démissions et une « démission passive » qui s'installe.
- **Le blocage identifié :** l'absence de cadrage des tutelles. Le CEA identifie des marges, mais n'obtient pas l'autorisation de les consacrer aux salaires.
- **Les demandes :** un cadrage pluriannuel dès 2026, la revalorisation de la valeur du point, une enveloppe de l'ordre de 500 M€ pouvant s'étaler sur 3 ans, et un rendez-vous à Bercy avec le ministre du Budget.
- **La réponse :** la conseillère confirme l'intérêt de l'État pour l'activité du CEA et reconnaît qu'un suivi est nécessaire, avec un rendez-vous à venir.

CADRE DE LA RENCONTRE

La rencontre s'est tenue de 15 h à 16 h 05, pendant la visite d'État du Président de la République avec le président allemand.

Interlocutrice	Marina Caillaud, conseillère industrie et participations publiques du Président de la République
Direction du CEA	A. Eray (DRHRS), qui a ouvert la séance par un rappel sur la rémunération
Déroulé	Tour de table, rappel de la direction, interventions des organisations syndicales, échanges avec la conseillère

La conseillère a situé l'échange dans le contexte national et international.

LE CONSTAT PORTE PAR L'INTERSYNDICALE

La valeur du point est gelée depuis 2010 et les salariés ont perdu environ 30 % de pouvoir d'achat : une situation jugée intenable. **La CFE-CGC a indiqué partager ce constat.**

Un pouvoir d'achat en recul depuis 15 ans

- Les 30 % correspondent à l'inflation mesurée par l'Insee depuis le gel du point.
- Le SMIC est revalorisé de 2,4 % ; la comparaison entre le SMIC de 2010 et celui d'aujourd'hui a été mise en avant.
- Les NAO se soldent par zéro ou presque depuis des années, et 2026 s'annonce comme une nouvelle année blanche.

Un système de rémunération déséquilibré

- Le système repose sur deux piliers : les augmentations individuelles et les augmentations générales (évolution de la valeur du point). Le second étant inexistant depuis plus de 15 ans, le système devient bancal.
- Les avancements individuels ne sont pas des augmentations de salaire : leur rythme est régulier et ils reconnaissent le travail et les compétences des salariés, pas l'inflation.
- Il suffirait d'augmenter la valeur du point pour rééquilibrer l'ensemble.
- Les revalorisations par décision unilatérale (DUE) sont un « bricolage » : un nouvel embauché est payé autant qu'un salarié de 15 ans d'expérience, à qui l'on demande de former le nouvel arrivant. Il faut corriger le déséquilibre créé par cette DUE.

Des salariés qui partent ou décrochent

- Orano, EDF et TechnicAtome viennent recruter au CEA : « nos salariés sont des proies ». Les compétences pyrotechniques du Ripault ont été citées.
- Les bas salaires, très exposés à l'inflation, partent chez des concurrents « qui savent les payer ».
- Deux phénomènes se cumulent : la démission et la « démission passive ». Ils risquent de s'accroître, et le CEA pourrait réellement perdre des compétences essentielles.
- Le CEA est une structure de recherche où la formation est longue, car toutes les compétences ne s'apprennent pas pendant les études. La formation interne des nouveaux arrivants par les anciens est indispensable : chaque départ fait perdre une expérience nécessaire à la continuité des missions de l'État, civiles et militaires.
- Le système a tenu 15 ans grâce à l'engagement des salariés. Les jeunes générations y sont moins attachées.

Une incompréhension grandissante

- Le CEA est cité parmi les organismes de recherche les mieux cotés et le Président communique sur la Dissuasion. Les salariés ne comprennent pas que leur rémunération ne suive pas.
- Quand l'État passe commande pour la Dissuasion, les salariés du CEA s'engagent et répondent toujours présents pour assurer les livraisons. Toutefois, ils constatent que tous les contrats passés avec les industriels intègrent l'inflation, alors que leurs propres salaires n'évoluent pas.

- La DRT intègre l'inflation dans ses projets, sous une pression colossale, sans que rien, là non plus, ne vienne récompenser les salariés du CEA.
- Avec 20 000 salariés et un conflit en cours sur tous les sites, rien ne permet aujourd'hui d'apaiser la situation. Il faut que l'État, au plus haut niveau, réagisse et reconnaisse à leur juste valeur les salariés du CEA et leur haut niveau de compétence.

Un blocage qui vient des tutelles

- Le cadrage des tutelles empêche toute hausse des salaires. Tout se décide depuis Paris, avec une vision « Excel » du CEA. Le CEA et ses salariés y sont vus comme un centre de coût.
- Après de longues négociations, le CEA identifie des marges, mais n'obtient jamais l'autorisation de les consacrer aux salaires. La direction avait trouvé 13 M€ : « Les tutelles les reprennent et ils disparaissent ».
- Le CEA ne demande pas d'augmentation de budget au-delà de 1,9 %.
- Le budget du CEA provient pour 2/3 de l'État et pour 1/3 de ressources qu'il va chercher lui-même. Des contraintes s'y ajoutent, alors même que le modèle est différent.

LES ECHANGES

Le rappel de la direction

La DRHRS a décrit un système de rémunération vieillissant et une érosion de l'attractivité du CEA.

- Les tutelles demandent depuis plus de 5 ans une réforme en profondeur de la rémunération (COP 2021-2025, puis COP actuel, recommandations du HCERES), mais sans donner de cadrage.
- La nouvelle direction générale engage une réforme de la rémunération sous 2 ans, en 3 phases, avec concertation. La prime de défense a été évoquée.
- Compte tenu de la tension sociale, une augmentation générale de 13 M€ a été portée auprès des tutelles pour 2026. Les tutelles n'ont pas donné leur accord pour verser ces 13 M€ aux salariés du CEA sous forme de prime.

Les questions de la conseillère

Question ou remarque	Réponse de l'intersyndicale
Peut-on comparer avec les agents publics ?	Non : les salariés du CEA ont un contrat de droit privé. La comparaison pertinente porte sur les entreprises où l'État est actionnaire : Orano, EDF, TechnicAtome. « Pas le même statut, pas les mêmes compétences, pas les mêmes projets, donc pas le même traitement ».
« Vous êtes dans une optique d'augmentation du point. »	Oui, avec un cadrage et une autorisation de dépense. Chaque fois qu'une marge budgétaire est dégagée, le CEA n'a pas la possibilité de la dépenser en salaires. C'est sur ce point qu'un geste du Président de la République est attendu.

Question ou remarque	Réponse de l'intersyndicale
Et par rapport aux entreprises extérieures ?	La valeur du point date de 2010 : aucune entreprise extérieure ne fonctionne ainsi. Les fonctionnaires ont vu la valeur de leur point d'indice réévaluée 9 fois depuis 2010.

Ce que la conseillère a confirmé

- La présence du Président de la République montre que l'activité du CEA intéresse l'État.
- Un suivi est nécessaire, avec un rendez-vous.

LES DEMANDES DE L'INTERSYNDICALE

Pour pouvoir négocier, les organisations syndicales ont besoin d'un cadrage : c'est la demande centrale portée à la conseillère.

- 1. Un vrai cadrage financier pluriannuel, dès 2026**, qui permette d'ouvrir de réelles négociations sur le cahier revendicatif.
- 2. La revalorisation de la valeur du point**, avec le rattrapage des 30 % perdus, et une négociation sur la grille : valeur du point et avancements individuels.
- 3. Une enveloppe de l'ordre de 500 M€** pour rattraper le retard, qui peut s'étaler sur 3 ans.
- 4. Un rendez-vous à Bercy « au bon étage »**, avec le ministre du Budget. À défaut, les organisations ont prévenu qu'elles se déplaceraient.
- 5. Une consigne du Président de la République** : autoriser le CEA à consacrer aux salaires les marges qu'il identifie.

L'urgence est double : garder les salariés expérimentés et disposer d'un système de rémunération pérenne.

À L'ISSUE DE LA RENCONTRE

À l'issue de la rencontre, la CFE-CGC SICTAM a pu échanger avec l'administratrice générale, la DRHRS, la DRH de la DAM et le directeur des applications militaires. Tous se sont déclarés très satisfaits de cette journée, et notamment des échanges constructifs avec l'intersyndicale.

SUITES ET POINTS A CONFIRMER

La conseillère a conclu sur la nécessité d'un suivi et d'un rendez-vous.

La demande de rendez-vous avec le ministre du Budget reste à concrétiser.

La demande de cadrage des tutelles, avec l'appui du Président de la République, reste en attente de réponse.