



VOS DROITS

Pour les salariés-es
du Commissariat à l'énergie atomique (CEA)

votre salaire

Salarié du CEA, vous avez parfois du mal à décrypter votre fiche de paye et cherchez à mettre en adéquation son montant avec votre qualification et votre expérience professionnelle. Vous souhaitez comparer votre salaire avec celui d'autres salariés, embauchés dans d'autres unités.

Selon la CGT, le salaire doit permettre tout à la fois d'assurer son indépendance, de se projeter dans un avenir professionnel et de contribuer à un épanouissement personnel par une élévation du niveau de vie. Il doit donc correspondre à la juste reconnaissance de votre qualification et prendre en compte la réalité du coût de la vie.

Chaque année la revalorisation générale des salaires est à l'ordre du jour des négociations annuelles obligatoires du CEA.

Parce que le salaire n'est pas qu'un chiffre en bas à droite de la feuille de paye, cette fiche a pour ambition d'expliquer, de façon synthétique, le système de rémunération du CEA.

Comprendre son salaire Système de classification

Au CEA il existe deux grilles de classification. Elles sont détaillées dans les annexes 1 et 2 de la convention de travail:

- L'annexe 1 qui est applicable aux ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs (A1)
- L'annexe 2 qui est applicable aux autres salariés (A2)

Le classement au CEA dans chacune des grilles de classification est fonction de différents critères tels que :

- Le classement à l'embauche : il est déterminé par les diplômes obtenus, l'expérience professionnelle antérieure éventuelle,
- Le déroulement de carrière depuis le recrutement,
- Les formations diplômantes en cours de carrière.

Ce classement détermine un nombre de points (ou coefficient de paiement) qui sert au calcul du salaire de base.

Il s'y ajoute éventuellement des éléments variables et primes, déterminés en fonction du

poste occupé.

Le déroulement de carrière s'effectue selon un référentiel qui s'applique à tous les salariés du CEA et qui définit les niveaux de qualification, d'autonomie et de responsabilité liés à chaque classement.

La CGT revendique un système de classification qui reconnaisse à son juste niveau l'ensemble des éléments de la qualification d'un salarié lui permettant de remplir sa fonction : formation initiale et continue, expérience professionnelle.

Le salaire de base

Le salaire de base est égal au produit de la valeur du point d'indice par votre coefficient de paiement.

Il existe deux valeurs du point d'indice, les ingénieurs et cadres des catégories E6 et E7 (les plus élevées de la grille A1) ne bénéficient pas des mêmes évolutions de la valeur du point (augmentations générales) que les autres catégories.

Pour la CGT, le salaire de base minimum ne devrait pas être inférieur au SMIC que nous revendiquons à 1 700 € brut pour 151 heures par mois. Cette revendication implique une revalorisation générale et pérenne des grilles de rémunération, y compris pour les salaires d'embauche.

Le salaire brut

A ce salaire de base s'ajoutent des éléments de rémunération complémentaires fixes ou variables

Pour les personnels relevant de l'annexe 1 de la convention de travail:

- Une prime individuelle plafonnée à 21 % du salaire de base qui évolue à l'occasion des augmentations individuelles ;

- Une prime spéciale cadre correspondant à 8,5 % du salaire de base. Pour les personnels relevant de l'annexe 2 de la convention de travail:
- Une prime d'ancienneté de 3 % du salaire de base au bout de 3 ans de présence au CEA. Elle est majorée ensuite de 1 % par an jusqu'à un plafond de 21 %.
- Une prime spéciale non cadre correspondant à 9,5 % du salaire de base
- Différentes primes de sujétion liées à la pénibilité du travail.

Des rémunérations complémentaires sont liées aux contraintes de l'exercice de la fonction comme l'astreinte, les services continus, les heures supplémentaires, les primes spécifiques.

Un sur salaire familial est versé dès le premier enfant en fonction du nombre d'enfants à charge.

Le salaire net

Le salaire net est la somme versée individuellement à chaque salarié. Il correspond au salaire brut après déduction des cotisations sociales obligatoires de sécurité sociale, retraite, contributions sociales et mutuelle. Pas de cotisation Assedic pour le CEA qui est soumis à d'autres règles de contribution. La cotisation de base à la mutuelle est obligatoire et d'un montant fixe. Les salariés peuvent souscrire à des options complémentaires.

Primes variables, abondements

Une prime de productivité individualisée est versée semestriellement à 40% des personnels.

Primes d'intéressement, abondements sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou sur le Plan Épargne Retraite Collectif (Perco) : ces compléments de rémunération, souvent gagnés sur des gains de productivité, se multiplient et permettent aux employeurs de décrocher l'évolution des rémunérations principales par rapport à l'inflation et de se soustraire au paiement de cotisations sociales sur ces sommes.

Le salaire socialisé

La CGT porte la notion de salaire socialisé. Il correspond à des prestations auxquelles ont droit les salariés et leurs familles qui couvrent de façon collective et solidaire les événements inhérents à l'activité et à l'existence (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, famille, retraite...).

En fait, ce sont les cotisations calculées sur les salaires des actifs qui, collectivement, forment le salaire socialisé. (Exemple pour les retraites : les cotisations des actifs financent les retraites).

Toute diminution des cotisations sociales versées par l'employeur est donc une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court puisque, d'une manière ou d'une autre, ce sont les salariés qui en payent les conséquences (réduction des retraites, baisse des remboursements...).

Les propositions de la CGT

Le droit à un salaire conforme aux besoins, avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes et plus généralement la défense des principes « à travail de valeur égale, salaire égal », « à qualification ou compétence égale, salaire égal ».

De réelles négociations salariales permettant, par des augmentations de la valeur du point, la résorption des pertes de pouvoir d'achat dues à l'inflation.

Une grille de rémunération CEA qui débute au niveau du SMIC que nous revendiquons à 1 700€ brut pour 151 heures par mois.

Gratification des stagiaires

Le montant minimum légal de gratification des stagiaires est calculé en pourcentage du plafond horaire de la sécurité sociale (15 % de ce plafond à compter du 1er septembre 2015, soit 546 € à cette date pour une durée de stage de plus de 2 mois).

Les sommes qui dépassent ce montant minimum sont soumises à cotisations.

Au CEA des gratifications sont versées pour les stages inclus dans la préparation d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur. Les gratifications brutes vont de 150 à 1 300 €, en fonction du diplôme préparé.