

Energie et Industrie

Energie

« La rentrée risque d'être très chaude » : la colère sur les salaires met le CEA en ébullition

**Juliette RAYNAL**

Publié le 30 juillet 2026 à 08:00 - Mis à jour le 30 juillet 2026 à 11:32



Ce contenu est inclus dans votre abonnement La Tribune



Un stand de la CGT devant le site du CEA de Bruyères-le-Châtel, où est installé l'état-major de la très stratégique Direction des applications militaires (DAM).

DR

La grogne gagne la très stratégique Direction des applications militaires du CEA. Habituellement peu revendicatifs, ses salariés, de plus en plus sollicités pour les besoins de la dissuasion nucléaire, réclament une revalorisation de leur rémunération. Selon nos informations, une enveloppe de 100 millions d'euros est en discussion. Mais l'intersyndicale redoute qu'elle ne soit conditionnée à la remise en cause de la grille par points.

C'est un mouvement rarissime au sein du CEA, le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives. Le 19 juin dernier, au centre de Bruyères-le-Châtel (Essonnes), où est installé l'état-major de la très stratégique Direction des applications militaires (DAM), environ 300 personnes se sont mises en grève et ont débrayé pendant 59 minutes devant le site.

Une vingtaine de jours plus tard, le 9 juillet dernier, plus de 200 salariés ont également manifesté pendant 59 minutes devant le CEA Ripault, près de Tours (Indre-et-Loire), dédié également aux applications militaires. Le même jour, un regroupement avait lieu au CEA Valduc, près de Dijon. Lui aussi rattaché à la DAM. « *Cette mobilisation est très nouvelle pour la DAM. Habituellement, ces salariés sont très peu revendicatifs* », observe un délégué de la CGT ayant requis l'anonymat, comme l'ensemble des autres sources syndicales interrogées par *La Tribune*.

« La rentrée risque d'être très chaude et ce ne sera pas à cause de la canicule »

« *Il y aura d'autres mouvements. La rentrée risque d'être très chaude et ce ne sera pas à cause de la canicule* », prévient un autre représentant syndical de la CFDT. « *Si nous n'avons pas de réponse de l'État d'ici septembre ou octobre, les salariés vont vouloir s'exprimer* », poursuit-il.

De Marcoule (Gard) à Saclay (Essonnes), en passant par Grenoble (Isère) ou encore le Cesta (Gironde), des assemblées générales sont prévues dans la

confie un délégué syndical de la CFE-CGC. Une mobilisation à Saclay, au siège du CEA, est également envisagée.

À l'origine de cette mobilisation inédite qui met au diapason l'intersyndicale : la question des rémunérations. *« Cela fait 16 ans ou 5 840 jours que la valeur du point de la grille indiciaire des salariés du CEA n'a pas été revalorisée. 16 ans que les salariés du CEA attendent un geste significatif pour compenser les 30 % d'inflation subie depuis 2010 »*, dénonçait ainsi dans un communiqué diffusé le 3 juillet dernier le Syndicat national du nucléaire de la métallurgie S2NM-CFDT, l'organisation syndicale majoritaire au sein du CEA.

« Le référentiel de la grille est obsolète », admettait sans détour Anne-Isabelle Étienvre, la nouvelle administratrice générale de l'organisme, lors d'une interview accordée à *La Tribune* fin 2025. La dirigeante, qui pilotait précédemment la recherche fondamentale de l'institut, avait érigé ce dossier en chantier prioritaire dès son arrivée.

A LIRE AUSSI

Anne-Isabelle Étienvre, de l'infiniment petit aux grands défis du CEA

En attendant l'aboutissement de cette réforme, Anne-Isabelle Étienvre espérait obtenir, à l'occasion des 80 ans du CEA, un geste de l'État : une prime exceptionnelle d'environ 500 euros par salarié. Malgré son optimisme, Bercy s'y est opposé lors du conseil d'administration du 24 juin.

« C'est une vraie douche froide, y compris pour l'administratrice générale », commente un délégué de la CFDT. *« Ce refus de Bercy a déclenché un mal-être encore plus important. C'est ce qui a mis le feu aux poudres »*, glisse-t-on.

Contactée par la rédaction, la direction du CEA n'a pas souhaité commenter cette décision de Bercy. *« Le CEA se concentre sur la réforme de la rémunération*

Les augmentations générales à l'arrêt

Le budget global du CEA a bien augmenté depuis 2019, passant de 5,9 milliards à 6,9 milliards d'euros aujourd'hui. *« Mais le choix politique a consisté à mettre le paquet sur les installations, dont l'unité de base est le million d'euros, plutôt que sur la rémunération du personnel »*, regrette aujourd'hui un représentant syndical.

Au sein de l'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), le point indiciaire s'élève à 5,5531 euros et n'a pas été révisé depuis 2009. La progression salariale ne s'est, depuis, effectuée que par le biais des augmentations individuelles.

À défaut d'obtenir une augmentation générale du point, les syndicats avaient toutefois obtenu, en 2022 et 2023, deux augmentations générales pérennes. *« Ce qui est venu compenser l'inflation à hauteur de 4 % et porte donc la perte nette de pouvoir d'achat à 25 % »*, reconnaît une source syndicale. *« Mais cette augmentation arrive à la fin de la fiche de paie et n'a donc pas le même effet cascade qu'une revalorisation du point »*, précise cette source. La demande de rehausser le point à 7 euros a, elle, obtenu une fin de non-recevoir.

Les organisations syndicales sont d'autant plus remontées que, d'après elles, les ministères de tutelle souhaiteraient s'attaquer à l'autre grand levier de progression salariale : les augmentations individuelles. Aujourd'hui le budget annuel consacré à ces augmentations correspond à 1,9 % de la rémunération moyenne du personnel en place, ou RMPP dans le jargon de la maison.

Laquelle équivaut à la masse salariale annuelle moyennée sur deux années glissantes. *« L'idée serait de l'abaisser à 1,1 %, voire à 1 % en se référant aux pratiques mises en place dans les autres EPIC »*, redoute un délégué CFE-CGC. *« Le CEA n'a pas d'indication de cadrage à la baisse de la RMPP »*, oppose l'établissement tandis que Bercy et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace n'ont pas répondu à nos sollicitations.

Selon nos informations, les négociations portent également sur la possibilité de décrocher une enveloppe de 100 millions d'euros destinée, en partie, à combler le gap issu de la décision unilatérale de l'employeur (DUE). Autre sujet ô combien sensible dans l'organisme. Prise en 2021 par François Jacq, alors administrateur général, cette DUE a permis de relever le salaire d'embauche des nouveaux arrivants pour remédier à une perte d'attractivité.

Les syndicats espéraient ensuite une revalorisation des salariés déjà en poste. « *On attendait le deuxième étage de la fusée, mais il n'est jamais arrivé* », résume un représentant syndical. Résultat, un salarié recruté aujourd'hui à diplôme égal peut percevoir une rémunération équivalente à celle d'un collègue comptant cinq à neuf ans d'ancienneté. De quoi alimenter un fort sentiment d'injustice.

Reste que cette éventuelle enveloppe de 100 millions d'euros ne devrait pas être attribuée sans contrepartie. « *Les ministères de tutelle souhaitent mettre fin au système de la grille par points* », assure un délégué.

Ce qui reviendrait à supprimer le système actuel de progression selon lequel un technicien avance, en moyenne, de 12 points tous les deux ans, contre environ 24 pour les cadres. « *L'idée consiste à faire reposer les progressions salariales sur des critères de méritocratie à l'image du secteur privé* ». Une approche contre laquelle l'intersyndicale est farouchement opposée, redoutant « *des augmentations à la tête du client* ».

Interrogé, le CEA indique qu'il « *n'y a pas à ce stade d'enveloppe budgétaire exprimée par les tutelles, qui ne se sont par ailleurs pas exprimées, ni en faveur, ni en défaveur d'une grille par points* ». « *Le CEA est actuellement dans une phase de concertation avec les organisations syndicales, avant de présenter des scénarios possibles d'évolution à ses tutelles, à la rentrée. S'ensuivra alors une phase de négociation* », précise une porte-parole de l'organisme.

Malgré leur colère, plusieurs sources syndicales reconnaissent que les *« salaires au CEA ne sont pas mauvais »*. *« Ils sont supérieurs à ceux pratiqués dans d'autres établissements publics »*, ajoute-t-on. La direction ne communique pas sur la rémunération moyenne, estimant qu'elle *« n'est pas représentative »* au regard des différents statuts. On peut toutefois rapporter les 1,2 milliard d'euros de salaires et traitements annuels aux quelque 22 000 collaborateurs du CEA.

À ce salaire, s'ajoutent des avantages sociaux et des conditions très confortables, listés sur la page de recrutement du CEA : jusqu'à 52 jours de congés et RTT, jusqu'à 100 jours de télétravail par an en fonction des métiers, ou encore une offre de transport et de restauration.

« Le ministère de l'Enseignement supérieur nous prend pour des nantis », concède, amère, un délégué syndical de la CGT. *« Mais nos missions sont bien différentes de celles d'autres EPIC, comme le CNRS par exemple. Nous nous comparons davantage à la filière nucléaire privée par rapport à laquelle nos salaires sont inférieurs de 25 à 30 % »*, avance un représentant syndical de la CFE-CGC. Par ailleurs, *« lorsque vous travaillez à la DAM, il y a des contraintes fortes. Vous êtes coupés du monde de 8h à 17h, vous ne pouvez pas vous déplacer librement. Cela exige des habilitations très élevées que l'on peut perdre. Nous souhaitons être rémunérés à notre juste valeur,* abonde un délégué de la CGT. *Sans nous, il n'y a plus de dissuasion nucléaire ».*

D'autres dénoncent des situations *« ubuesques »* : *« Étant contraint par un nombre maximum d'embauches chaque année, le CEA a de plus en plus recours à des sous-traitants, notamment TechnicAtome pour la DAM où les salaires pratiqués sont bien plus élevés qu'au CEA »*. En 2025, l'établissement a engagé près de 1,2 milliard d'euros au titre de la sous-traitance, selon le bilan financier, quand la masse salariale (charges patronales comprises) s'élève à 1,7 milliard d'euros.

Une sollicitation grandissante

ligne à la fois pour les enjeux de souveraineté énergétique, via la relance du nucléaire et la fermeture du cycle du combustible, mais aussi et surtout pour le renforcement de la dissuasion.

En début d'année, Emmanuel Macron a ainsi annoncé une augmentation du nombre de têtes nucléaires de l'arsenal français afin d'adapter la posture de défense aux nouvelles menaces. Une mission qui repose en grande partie sur la Direction des applications militaires du CEA, chargée de concevoir et de garantir la fiabilité des armes nucléaires françaises. *« L'Etat prend les salariés du CEA comme une charge, regrette un délégué de la CFDT. Or, ils sont une ressource essentielle pour le souveraineté d'aujourd'hui et de demain ».*

A LIRE AUSSI

Les six principes intangibles de la dissuasion nucléaire française

Cette multiplication des objectifs, associée à une contrainte sur la masse salariale, conduit à *« une charge de travail de plus en plus importante »*, affirment les syndicats, sans pour autant pouvoir s'appuyer sur des chiffres officiels. *« Les heures supplémentaires ne sont autorisées qu'avec l'aval du chef de service. Officiellement, très peu d'heures supplémentaires sont autorisées »*, explique un délégué de la CFDT.

À lire également

- Dissuasion nucléaire : la centrale EDF de Civaux dans les starting-blocks
- Dissuasion nucléaire : la France s'appuiera sur un réacteur supplémentaire pour produire du tritium