

# POUVOIR D'ACHAT : PARTOUT LA COLÈRE GRONDE !

Depuis plusieurs décennies les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maitrise (ICTAM) du secteur de l'énergie subissent une érosion de leur pouvoir d'achat.

Des transferts de responsabilités, d'activités sans augmentation de salaire

Force est de constater qu'entre 2010 et 2021, l'inflation cumulée dépasse les 13 % (Source INSEE), sans que les revalorisations salariales n'aient suivi la même tendance. Sur 12 mois glissants, l'inflation a poursuivi sa course pour atteindre 4,8% au mois d'avril. Et ça ne fait sans nul doute que commencer !

Dans le même temps, les transferts de responsabilités vers les ICTAM, qu'ils soient managers ou non, ont eu tendance à aller crescendo, sans reconnaissance des qualifications, de l'investissement quotidien, et bien sûr sans augmentation de salaire.

## Dans les Industries Electriques et Gazières

En 11 ans (2010 à 2021), le Salaire National de Base (SNB) n'a progressé que de 6,5 %. Sur la même période, l'écart entre l'inflation et les augmentations générales représente une perte sèche de 6,5 points.

La raison tient au quasi-gel du SNB imposé par les employeurs. Et cette année encore, malgré les prévisions d'une envolée des prix, les employeurs n'ont eu aucun scrupule à décider d'une augmentation ridicule de 0,3 % du salaire de base pour 2022.

La récente augmentation du SMIC associée à la non-revalorisation de la grille de salaire engendre un tassement de cette dernière. Ainsi mécaniquement, de plus en plus d'agents de maitrise sont à peine mieux payés que le SMIC.

En dépit de cette situation, les employeurs tardent à ouvrir des négociations au prétexte de calendrier électoral ou d'éventuelles mesures gouvernementales. **Le 2 juin, dans le cadre d'une intersyndicale, la mobilisation des salariés devra contraindre les employeurs à revenir à la raison et à revaloriser le SNB pour maintenir le niveau de vie des salariés.**

## Au Bureau de Recherches Géologiques et Minières (BRGM)

Les salariés du BRGM, établissement public français de référence pour la recherche appliquée en sciences de la Terre, subissent une érosion de leur rémunération depuis plus de vingt ans. Ils revendiquent depuis 2002 un rattrapage d'au moins 10% pour mettre leurs salaires en conformité avec ceux des autres EPIC (Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial) comparables. Cette situation, reconnue par les ministères de tutelle, est non seulement très pénalisante pour les salariés en poste, mais pèse également sur l'attractivité de l'Etablissement et représente donc une difficulté accrue (ou un handicap supplémentaire) pour les recrutements.



**UFICT**  
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir



**Des salaires d'au moins 10% inférieurs aux autres établissements comparables**



La direction s'est bornée jusqu'à présent à opposer les montants des cadrages successifs notifiés par Bercy. « On compatit, mais qu'est-ce qu'on y peut ? » Sans jamais envisager la possibilité d'aller taper du poing sur la table sur les bureaux des ministères !

Mais poussée par une forte mobilisation intersyndicale qui dure depuis plus d'un an, les syndicats, faisant le travail qui leur incombe, ont de leur propre chef alerté les Ministères en charge de ces questions au BRGM : le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), tutelle principale de l'Etablissement ; le ministère de l'Économie, des Finances et de la relance, qui tient les cordons de la bourse. Peut-être aussi poussée par la crainte de l'émergence d'un vrai conflit social que n'a pas connu le BRGM depuis des décennies, la direction semble avoir enfin pris conscience de la situation, et semble avoir changé de braquet. **Les syndicats, et d'abord la CGT, restent mobilisés.**



**Prime de 540€ à chaque salarié refusée**



## Au Commissariat à l'Énergie Atomique et aux énergies alternatives (CEA)

Au CEA, organisme public de R&D pour le compte de l'Etat notamment dans le domaine des énergies, s'est installé un bras de fer inédit de par sa durée entre la Direction Générale et les salariés pour défendre leur pouvoir d'achat ...comment en sommes-nous arrivés là ?

C'est le résultat d'une absence de dialogue social voulue par les directions successives du CEA, du traitement par le déni, par le mépris et la condescendance de la question des salaires, qui a trop duré. Treize ans de gel de la valeur du point, qui sert de base pour le calcul du salaire, au motif de la sacro-sainte « maîtrise de la masse salariale » et une inflation en nette accélération qui commencent à toucher plus durement le porte-monnaie des salariés. Ajoutez à cela des NAO a minima, aboutissant à des mesures exclusivement en direction des plus faibles salaires et des nouveaux embauchés, et l'intention de la Direction du CEA d'adapter le fonctionnement de la grille des salaires à une baisse de la dotation dédiée aux avancements et promotions entraînant une décélération des rythmes des avancements et promotions ... le cocktail devient explosif. Le personnel en place se sent lésé à juste titre. La reconnaissance du travail, principal ressort de motivation des salariés selon le dernier baromètre interne, part à vau l'eau. En face d'une qualité égale de travail fournie dans des conditions qui se détériorent (toujours selon le dernier baromètre interne) se trouve une implacable érosion du pouvoir d'achat, en nette accélération en 2021.

Depuis plusieurs mois, les salariés du CEA sont mobilisés. Devant leur détermination, la direction a proposé la mise en place d'une enveloppe de 9 M euros versée sous forme d'une prime ponctuelle de 540 euros à chaque salarié. **Cette proposition a été rejetée par les salariés qui restent mobilisés pour obtenir une augmentation de 60 points du salaire de base**, simplement pour rattraper une perte de pouvoir d'achat subie depuis 13 ans par le non-alignement de la valeur du point sur l'inflation. **Les salariés restent motivés et mobilisés ...**



**Après plus de dix ans de blocages et de « dialogue social » de sourds, la cocotte explose**



**Il faut accroître partout le rapport de force pour gagner une revalorisation de l'ensemble des salaires au moins équivalente à l'inflation glissante sur 2022 et une politique salariale reconnaissant les qualifications, l'engagement et l'expertise des salariés.**



**Ingénieurs**

**Cadres**

**IMPLIQUÉS  
CONCERNÉS  
TOUS ENGAGÉS**

**Techniciens**

