



FICHE PRATIQUE CFE CGC :
Augmentations individuelles de salaire et Promotions
MAJ : 16/01/2023

Avancements 2023

La campagne des avancements 2023 se déroule chaque année de janvier à juillet selon un calendrier établi.

Les cadrages des promotions (changement de niveau du salarié) et d'augmentations individuelles de salaires sont définis dans l'accord du 3/12/2003 et dans la convention de travail du CEA, relatif à la carrière des salariés relevant de l'annexe 1 et de l'annexe 2.

1 Le calendrier de la campagne des avancements 2023

2 La réglementation

- 2.1 Les salariés proposables
- 2.2 Cadre fixé par la convention collective, nos recommandations
- 2.3 Augmentations individuelles et promotions des salariés de l'annexe 2
- 2.4 Augmentations individuelles et promotions des salariés de l'annexe 1 « cadres »

3 L'entretien annuel

4 Positionnement sur la grille

5 Pyramide des âges

6 Le réseau carrière CFE-CGC : qui sont vos représentants carrière CFE CGC ?

Pourquoi s'adresser à eux et quand ?



FICHE PRATIQUE CFE CGC :
Augmentations individuelles de salaire et Promotions

MAJ : 16/01/2023

1 – Calendrier de la campagne des avancements 2023

A la date d'envoi de ce document, toutes les dates ne sont pas connues, mais cet agenda vous donne une idée du processus de décision des augmentations et promotion des salariés A1 et A2 relevant de la convention collective. Nous vous rappelons que **le 1^{er} acteur de votre carrière : c'est vous**. L'entretien annuel est le moment privilégié pour échanger avec votre hiérarchie sur votre carrière (cf§3).

Pour toutes questions carrière, n'hésitez pas à contacter le représentant CFE CGC que vous connaissez le mieux ou votre représentant local, votre demande sera analysée au mieux de vos intérêts...cf. §5.

Les dates précisées ci-dessous sont appelées à évoluer.

D'octobre n-1 à janvier et février de l'année n	Réaliser votre entretien annuel et aborder votre évolution de carrière. Ex : Augmentation oui/non et de combien de points, (cf. art 80 de la convention de travail) ?
février	Liste des salariés proposables (cf. §2.1) établie à partir des salariés présents au 31/12 de l'année n-1 Ouverture de l'accès à l'application « Gdai » pour les représentants carrière et managers le 1/02
janvier / février	Liste des salariés proposés dans les labos, services remontée vers les départements
mars	Rencontre des représentants carrière en CE, CSC, et CCC avec les chefs de département
février / mars	Rencontre entre RH DAM et représentants CSC et CCC
mars / avril	Rencontre entre RH DRT et représentants du personnel CSC et CCC Rencontre entre RH DES et représentants du personnel CSC et CCC
mars	Rencontre entre RH DRF et représentants du personnel CSC et CCC
mars	En principe mi-mars disponibilité des listes provisoires des salariés proposés dans l'application GDAI
	Commission Locale d'établissement pour les salariés de l'annexe 2 : FAR, SAC, GRE, CAD, MAR
mars	Liste des salariés proposés aux promotions E5 et E7 remises à DRHRS.
avril	Propositions des labos, services, départements aux unités en charge de la gestion du personnel pour les salariés de l'Annexe 2.
avril / mai	Liste des salariés proposés (Annexes 1) dans les Directions remises à DRHRS.
mai	Envoi aux représentants de carrières des listes d'avancement et des listes de passage Cadre.
juin	27 juin Commission Secondaire des Carrières pour les annexes 1, E1 à E3 et promotions cadre. 27 juin Commission Centrale des Carrières pour les annexes 1, E4 à E7 et promotions E5/E7.



FICHE PRATIQUE CFE CGC :
Augmentations individuelles de salaire et Promotions

MAJ : 16/01/2023

2 La réglementation

2.1 Les salariés proposables

- salariés présents dans l'unité au 31 décembre de l'année n-1,
- en congé sans solde d'une durée de moins d'un an,
- mis à disposition dans un organisme extérieur au CEA

2.2 Cadre fixé par la convention de travail (2014) et nos recommandations

Extrait Article 17

- une **Commission Centrale des Carrières**, compétente pour les salariés relevant de l'**Annexe 1 de niveau E4 à E7**,
- une **Commission Secondaire des Carrières**, compétente pour les salariés relevant de l'**Annexe 1 de niveau E1 à E3** et pour les salariés relevant de l'**Annexe 2 proposés à la qualification de cadre**,
- des **Commissions des Carrières d'Etablissement pour les salariés relevant de l'Annexe 2**

Article 78

« 1. **Les augmentations individuelles de salaire ou les promotions, caractérisées par un changement de classification, ont lieu au choix.**

Elles reconnaissent les résultats ainsi que la qualité du travail du salarié dans le poste occupé, l'accroissement des capacités d'autonomie, d'initiative, de jugement et, le cas échéant, l'exercice de responsabilités plus élevées.

2. Les augmentations individuelles de salaire et les promotions sont prononcées à compter du 1^{er} juillet de chaque année.

3. Les propositions émanent des Directeurs ou, pour les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention, des Chefs de département ou d'institut s'ils ont délégation du Directeur. Elles sont établies, après concertation avec l'ensemble des responsables hiérarchiques, jusqu'au niveau chef de laboratoire ou équivalent. Les propositions sont soumises pour observations à la Commission des carrières compétente.

4. Les propositions, assorties de l'avis de la Commission des carrières compétente, sont ensuite transmises pour décision à la Direction des ressources humaines et des relations sociales pour les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention, aux Directeurs d'établissement pour les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention. »

Article 80

Les salariés doivent être informés des propositions d'augmentations individuelles de salaire ou de promotions soumises à la Commission des carrières compétente dès qu'elles sont arrêtées. Ils doivent également être informés des décisions prises en matière de primes.

Ces informations sont données à l'occasion ou en dehors de l'entretien annuel d'activité. »

Conclusion et recommandations de la CFE CGC :

⇒ **De Février à Mars**, le responsable hiérarchique doit répondre aux demandes des salariés concernant les propositions d'avancement et/ou de promotions. Il ne peut pas s'engager sur l'avancement mais il doit informer de sa proposition d'augmentation ou de non augmentation.

Les augmentations sont au choix de la hiérarchie. C'est le 1^{er} maillon, qui selon l'unité, est le chef de labo, le chef de service ou le chef de groupe ou de bureau qui va faire une proposition de positionnement.

Puis des arbitrages ont lieu au niveau département et direction.



FICHE PRATIQUE CFE CGC :
Augmentations individuelles de salaire et Promotions

MAJ : 16/01/2023

Il s'agit donc dans un premier temps, pour le salarié de valoriser son travail tant quantitativement que qualitativement, et de communiquer sur ce thème auprès de sa hiérarchie. Toutes les formes de reconnaissance du travail sont à conserver pour une mise en valeur au moment opportun. Cette communication peut se faire également par réseau en évoquant de manière positive les résultats obtenus par son collègue de travail.

2.3 Augmentations individuelles et promotions des salariés de l'annexe 2

⇒ C'est la commission carrière d'établissement qui régit les annexes 2.

Niveau	Valeur minimale	Valeur médiane	Valeur maximale	Plancher du niveau	Points nécessaires pour une promotion au niveau supérieur	Plafond du niveau
N1	6	8	13	200	260	300
N2	6	9	14	245	290	375
N3	6	10	15	260	330	406
N4	7	11	18	270	355	418
N5	7	12	18	300	405	440
N6	8	13	19	350	455	530
N7	8	14	21	400	-	590

A noter que les coefficients d'entrée de grille sont désormais, suivant le diplôme obtenu, à minima de :

N1 - 280 points (sans diplôme ou CAP/BEP), N2 - 301 points (BAC), N4 – 340 points (BAC + 2), N5 – 350 points (BAC + 3). Ils sont à comparer aux coefficients plancher de la grille actuelle.

Rappel :

La valeur du point au 1/01/2010 est de 5,5531 €.

L'effectif proposé est de 50 % de l'effectif proposable dont 80 % à la valeur médiane (valeur cible)

Les passages Cadre pour les annexes 2.

Ils sont examinés par la commission secondaire des carrières (et non la commission d'établissement).

La promotion cadre est contingentée et égale à 1% de l'effectif total des salariés de l'annexe 2.

Le total des passages comprend les promotions au mérite ou sur diplôme (environ 50/50).

Pour les passages cadre, **un changement de poste dans une autre unité est toujours souhaitée et souhaitable.**

Une mutation géographique est systématiquement demandée, sauf cas dérogatoire.

Le niveau de points requis pour la promotion cadre au mérite est **de 425 points.**

En plus de l'avancement, le salaire des annexes 2 est majoré au titre de l'ancienneté de 3 % à l'expiration d'une

FICHE PRATIQUE CFE CGC :
Augmentations individuelles de salaire et Promotions

MAJ : 16/01/2023

période de trois ans de présence effective au CEA. Il est ensuite augmenté de 1 % à la fin de chaque année supplémentaire jusqu'à un plafond de 21 %.

A ce salaire de base majoré de l'ancienneté s'ajoute la prime spéciale non-cadre de + 9,5 %.

Conclusion et recommandations de la CFE CGC =>

⇒ Le salarié doit se faire identifier le plus tôt possible pour figurer sur une liste d'attente (car les demandes sont nombreuses). L'intérêt de passer de A2 à A1, est plus important pour les jeunes A2, qu'un A2 en fin de carrière.

2.4 Augmentations individuelles et promotions des salariés de l'annexe 1 (Cadres)

Catégorie	Valeur minimale	Valeur médiane	Valeur maximale	Seuils préconisés par DRHRS pour une promotion sup.	Plancher/Plafond	Commission Compétente
E1, E2, E3	15 points PI +1%	30 points PI +1,67%	45 points PI +2,3%	E3 à E4 : 610 - 630	E1 : 350-530 E2 : 389-630 E3 : 510-670	Commission Secondaire des Carrières
E4, E5	12 points PI +0,8%	24 points PI +1,6%	36 points PI +2,4%	E4 à E5 : >700 PI +3%	E4 : 570-816 E5 : 610-830	Commission Centrale des Carrières
E6, E7	2,5% PI + 0,5%	4,2% PI + 1%	6,5% PI + 1,6%	E5 à E6 : 750 - 770 E6 à E7 : PI+ 3%	E6 : 752,9-1027,7 E7 : 795,3-1138,2 (1)	Commission Centrale des Carrières

A noter que les coefficients d'entrée de grille sont désormais, suivant le diplôme obtenu, à minima de :

En E1 : 430, 456, 473 et 503 points et que les salariés titulaires d'un doctorat bénéficient de 90 points supplémentaires. Ils sont à comparer aux coefficients plancher de la grille actuelle.

La valeur du point au 1/01/2010 est de 5,5531 € d'E1 à E5 pour la 1^{ère} (E1, E2, E3) et la 2^{ème} catégorie (E4, E5).

(1) La valeur du point au 1/01/2009 est de 5,2364 € d'E6 à E7 pour la 3^{ème} catégorie.

Les effectifs proposés sont de :

- 1^{ère} catégorie (E1, E2 et E3) = 55% de l'effectif proposable dont 80% à la valeur médiane (valeur cible) (*).
- 2^{ème} catégorie (E4 et E5) = 45% de l'effectif proposable dont 75 % à la valeur médiane (*).
- 3^{ème} catégorie (E6 et E7) = 45% + ou - 5% soit actuellement 40% de l'effectif proposable (constat : cette catégorie est utilisée comme variable d'ajustement suivant les contraintes qui pèsent sur la RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel en Place) et ces dernières années le ratio est descendu sous les 40%), dont 75% à la valeur médiane (*).

(*): Le reliquat en pourcentage est réparti équitablement sur les avancements à valeur basse et haute.

Les promotions des salariés de l'annexe 1

Les promotions au niveau E5 sont contingentées. (Environ 250 pour le CEA)

Les promotions au niveau E7 sont contingentées. (Environ 75 pour le CEA). Elles font l'objet d'une proposition des Directions et d'un arbitrage de l'Administrateur Général.



FICHE PRATIQUE CFE CGC :
Augmentations individuelles de salaire et Promotions

MAJ : 16/01/2023

Conclusion et recommandations de la CFE CGC =>

⇒ Du fait du peu de possibilités, les passages E5 et E7 sont vraiment sensibles. N'hésitez pas à contacter votre représentant carrière pour lui demander conseil de façon spécifique pour ces promotions.

3 L'entretien annuel

Le cadre de l'entretien annuel d'activité selon l'article 79 de la convention collective

« 1. Chaque salarié a droit à un entretien annuel d'activité avec son responsable hiérarchique direct afin d'examiner sa situation professionnelle. Cet entretien obligatoire donne lieu à un compte rendu.

L'entretien est confidentiel. Les destinataires du compte rendu doivent être clairement identifiés et sont garants de la confidentialité des informations indiquées. Une copie du compte rendu doit être remise au salarié.

Le salarié peut obtenir un entretien supplémentaire avec le responsable hiérarchique de rang supérieur.

2. **L'entretien annuel d'activité a pour but d'évoquer la situation professionnelle du salarié ainsi que les questions liées à sa carrière** ; il doit notamment permettre :

- d'établir un bilan du travail effectué par le salarié pendant l'année à partir, notamment, des objectifs précédemment fixés ;
- de définir la place du salarié dans son équipe de travail et sa contribution aux objectifs de l'unité et de la Direction ;
- de préciser ses objectifs individuels pour l'année à venir dans le cadre de ceux de son unité ;
- de fixer les orientations en matière de formation et de mobilité ;
- **de définir les perspectives de carrière à court et moyen terme.**

Le salarié peut exprimer les souhaits relatifs au poste qu'il occupe et à l'organisation de son travail. »

Conclusion et recommandations de la CFE CGC =>

L'entretien annuel est l'outil de base servant à la préparation des augmentations individuelles et des promotions. L'entretien est annuel et obligatoire. Il est initié par votre responsable hiérarchique n+1, mais vous pouvez le solliciter vous-même. Vous pouvez le faire avec votre n+2 si vous le souhaitez.

L'entretien annuel peut se dérouler tout au long de l'année, mais la CFE-CGC vous conseille de le faire entre Octobre et Janvier.

Cet entretien se prépare. Vous devez prendre du recul par rapport à l'activité et faire votre propre bilan. Il faut mettre en valeur les objectifs atteints ou dépassés, d'autant plus lorsqu'ils correspondent à une stratégie forte de l'unité ou direction.

Si vous avez une difficulté pour préparer votre entretien ou à l'issue de celui-ci, contactez votre représentant CFE CGC.

La rédaction du CR de l'entretien est importante. Si votre hiérarchique ne l'a pas fait, vous pouvez consigner dedans également :

- des remarques échangées durant cet entretien et qui valorisent votre travail,
- vos demandes.



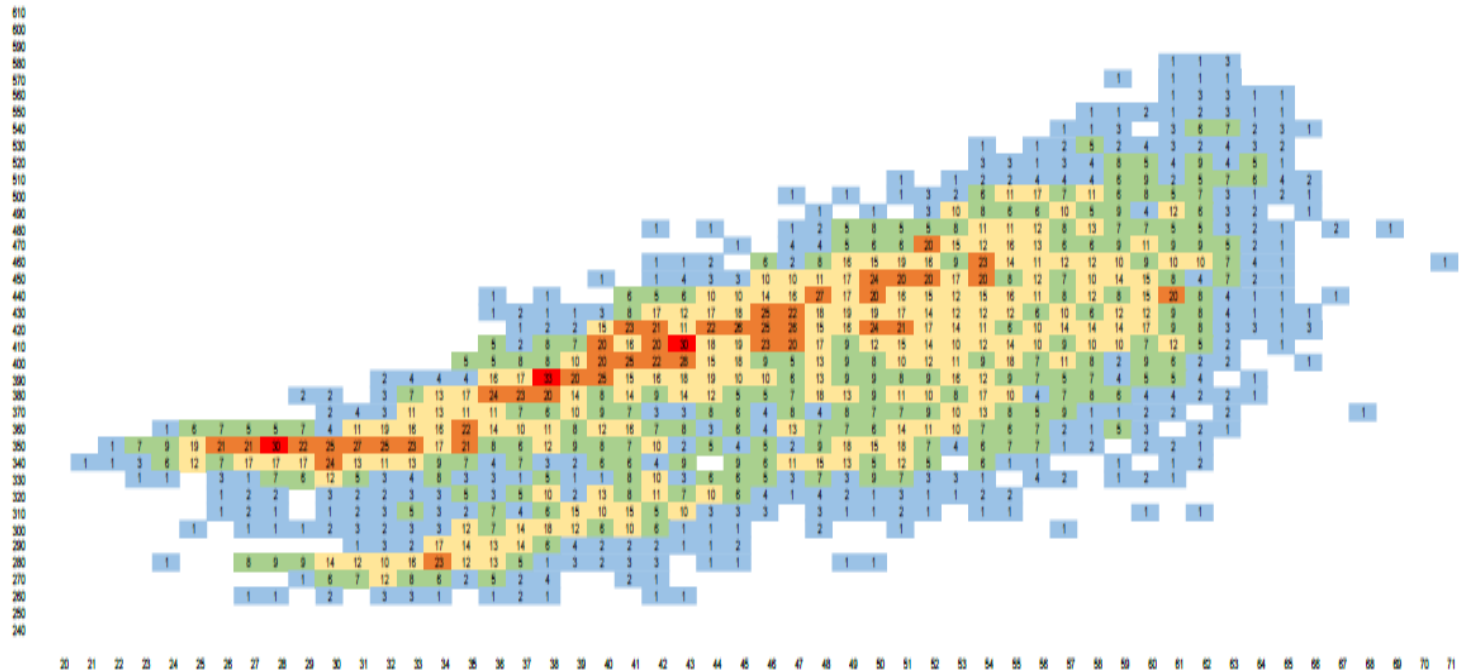
FICHE PRATIQUE CFE CGC :
Augmentations individuelles de salaire et Promotions
MAJ : 16/01/2023

4 Positionnement sur la grille

Nuage de points Annexe 2 établi en décembre 2021 :



DONNEES THEORIQUES NON CONFIRMES PAR LE CEA & SYNTHETISEES PAR LA CFE-CGC
Ensemble Non Cadre : 5547 salariés, à fin 2021-12



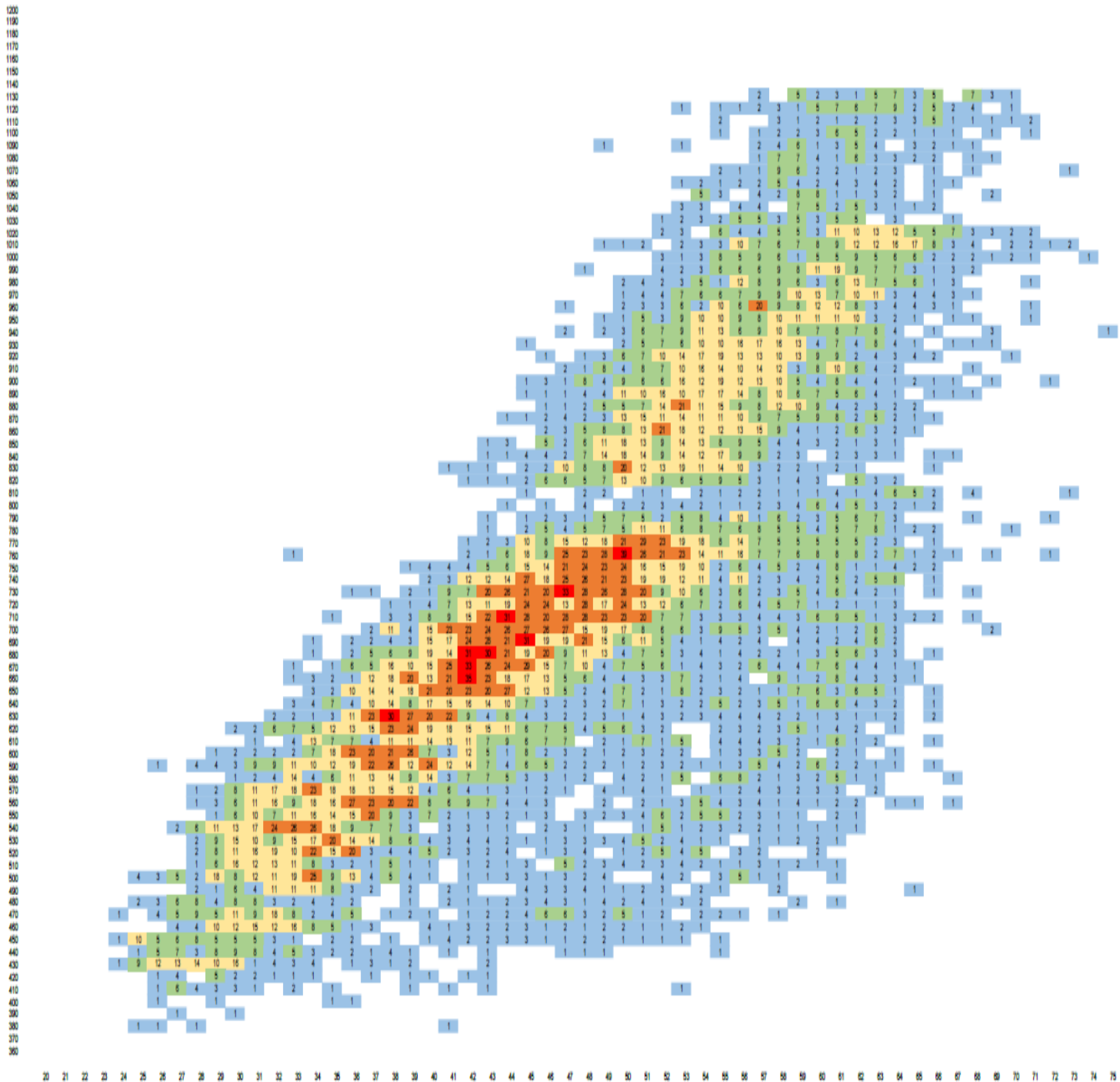
Nuage de points Annexe 1 établi en décembre 2021 :



FICHE PRATIQUE CFE CGC :
Augmentations individuelles de salaire et Promotions
MAJ : 16/01/2023



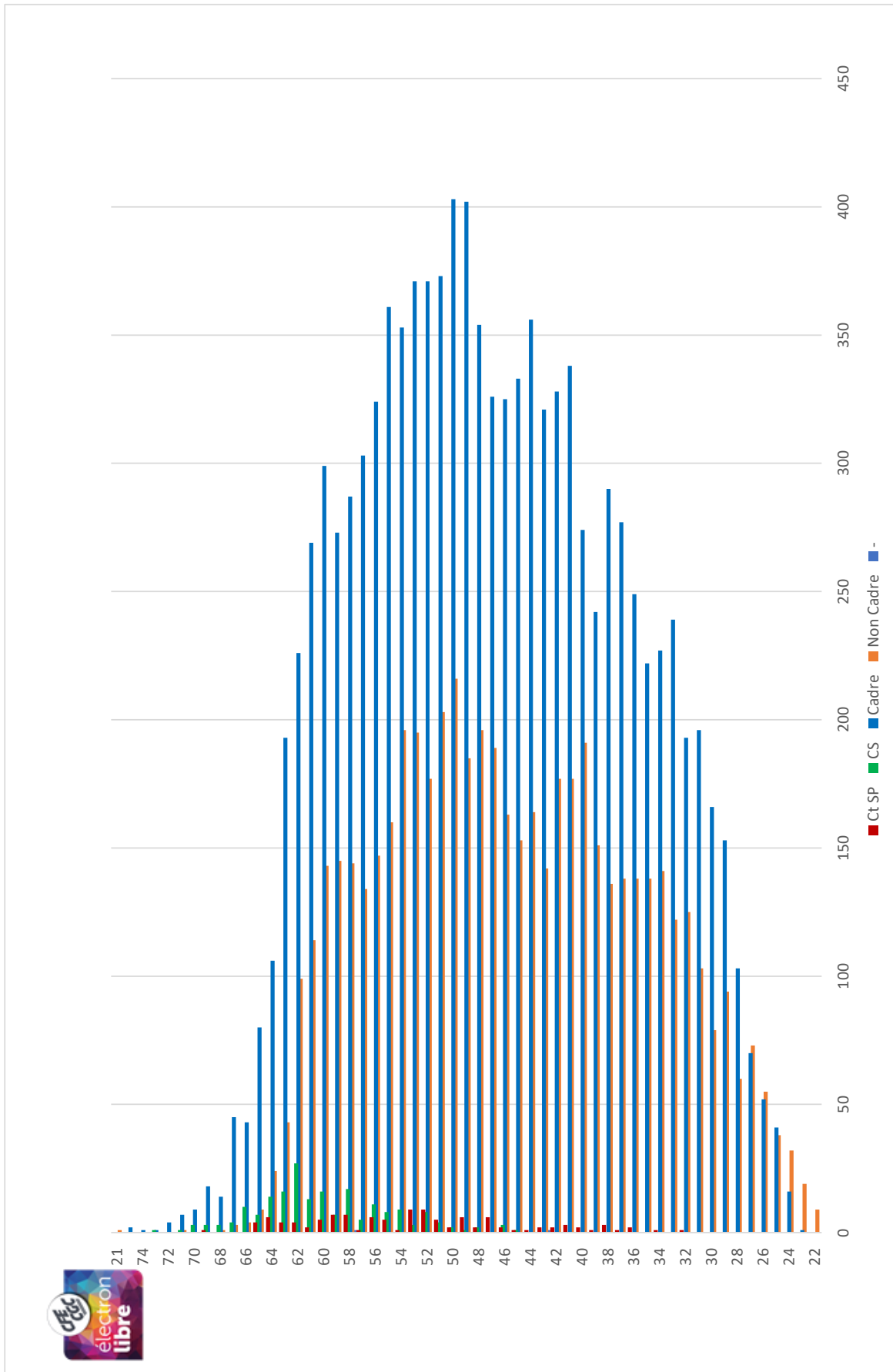
DONNEES THEORIQUES NON CONFIRMÉES PAR LE CEA & SYNTHÉTISÉES PAR LA CFE-CGC
Ensemble hors CS et Ct Sp : 10828 salariés, à fin 2021-12



5 Pyramide des âges (contrats spéciaux, cadre supérieur, Annexe 1 et Annexe 2)



FICHE PRATIQUE CFE CGC :
Augmentations individuelles de salaire et Promotions
MAJ : 16/01/2023





FICHE PRATIQUE CFE CGC :
Augmentations individuelles de salaire et Promotions

MAJ : 16/01/2023

6 Le réseau carrière CFE-CGC : Qui sont vos représentants carrière CFE CGC ?
Pourquoi s'adresser à eux et quand ?

Vos représentants carrière CFE CGC peuvent interroger à tout moment du processus les responsables hiérarchiques pour connaître leurs positions vis-à-vis de l'avancement de leurs salariés. Ils participent aux commissions de carrières et d'établissement internes aux différentes directions pour discuter sur l'ensemble des propositions faites. La direction doit être en mesure de leur apporter des réponses satisfaisantes.

Vous pouvez solliciter votre représentant carrière à tout moment du processus. Il va de soi, que plus l'échange avec la hiérarchie se fait tôt (notamment avant les arbitrages départements), mieux peuvent être prises en compte les demandes. Vos représentants CFE-CGC auront besoin pour vous défendre de présenter **un argumentaire détaillé**. Cet argumentaire, il n'y a que vous qui puissiez le réaliser car nul mieux que vous ne vous connaît. Votre représentant CFE-CGC a l'habitude de cet exercice. Il remettra en forme les éléments nécessaires à la compréhension de votre dossier.

COMMISSION CENTRALE DES CARRIERES : ANNEXES 1 - Niveaux E4 à E7

Titulaires	Suppléants
Thierry COLOMÉ - CADARACHE	Laurent CHAMBRU - VALDUC
Laurent MICHAUX - DIF	Florence GILLIOT - GRENOBLE
Annick MILLET - MARCOULE	Roland NOVALLES – LE RIPAUT / GRAMAT
Michel SANTINI - CESTA	Philippe POINBOEUF - PSAC

COMMISSION SECONDAIRE DES CARRIERES ANNEXES 1 - Niveaux E1 à E3 et passage cadre pour les annexes 2

Titulaires	Suppléants
Julien BAZELAIRE - CADARACHE	Nathalie GAILLARD-BIENFAIT - CESTA
Pierre JARAS – PARIS-SACLAY	ERIC PETERSEN - MARCOULE
Franck MAQUIN - DIF	Olivier PIROTAIS – GRAMAT/LE RIPAUT
Xavier MAYNARD - GRENOBLE	

COMMISSIONS DES CARRIERES D'ETABLISSEMENT : ANNEXE 2

Florence MOUREAU	CADARACHE
Stéphane DENAVES	CESTA
Christelle JOURNOT	CESTA
Franck MAQUIN	DIF
Frédérique KERMARREC	GRENOBLE
Frédéric OGIER	GRENOBLE
Roland NOVALLES	LE RIPAUT
Jean-Pierre PONCE	MARCOULE
Myriam ANNALORO	MARCOULE
Claude ADAM	PSAC
Fabienne VOYE	VALDUC
Olivier PIROTAIS	GRAMAT

La CFE-CGC vous accompagne et prendra avec vous toutes les initiatives pour que la campagne d'augmentations individuelles 2023 réponde à vos attentes.