

**ACCORD RELATIF A LA CARRIERE DES SALARIES  
RELEVANT DE L'ANNEXE 1 et de l'ANNEXE 2 DE LA CONVENTION DE TRAVAIL du CEA**

PREAMBULE

Le système de classification élaboré en 1991 pour les salariés de l'Annexe 2 a permis d'accompagner les transformations d'activités et de métiers au cours des années qui ont suivi. Ce système, après une période riche en évolutions significatives, ne permet plus de prendre en compte la réalité des métiers aujourd'hui exercés, ni d'offrir aux salariés des perspectives d'évolution professionnelle et de rémunération individuelle au plus près des résultats produits.

En outre, mis en place en 1999 par accord collectif, le dispositif lié aux augmentations individuelles et aux promotions des salariés relevant de l'Annexe 1 de la Convention de Travail visait en particulier à offrir une plus grande souplesse. Du fait notamment des évolutions démographiques, il ne répond plus de façon satisfaisante aux besoins des salariés et du CEA.

Ces constats conduisent les parties signataires à définir un système de classification entièrement nouveau pour les salariés relevant de l'Annexe 2 de la Convention de Travail et à modifier le système de rémunération des salariés relevant de l'Annexe 1 de la Convention de Travail.

Ces nouveaux systèmes ont été construits pour répondre aux finalités suivantes :

- Disposer de systèmes de rémunération innovants répondant aux besoins d'un établissement public de recherche scientifique dont le personnel est partiellement confronté à un marché de l'emploi concurrentiel ;
- Récompenser les salariés au plus près du travail accompli, en ouvrant la possibilité d'une fréquence accrue dans les attributions d'augmentations individuelles ;
- Donner de meilleures perspectives d'évolution aux salariés, quelle que soit l'Annexe dont ils relèvent ;
- Accroître la souplesse et la lisibilité des grilles.

Dans cette perspective, la Direction et les Organisations syndicales soussignées sont convenues des dispositions suivantes relatives à la carrière des salariés relevant de l'Annexe 1 et de l'Annexe 2 de la Convention de Travail :

**I – LA GESTION DES CARRIERES**

**I.1. Principes communs**

La carrière d'un salarié s'inscrit dans le cadre d'une gestion à la fois collective et individuelle des emplois et des compétences nécessaires à la conduite des activités, à l'atteinte des objectifs et à l'aboutissement des projets du CEA.

Le dispositif de gestion des déroulements de carrière des salariés permet de distinguer :

- d'une part, les augmentations individuelles de salaire qui visent à établir un lien plus immédiat avec le travail effectué, les résultats obtenus dans le poste,
- d'autre part, les promotions, obligatoirement accompagnées d'une augmentation de salaire, qui reconnaissent un niveau plus élevé de qualification professionnelle, la capacité à occuper des postes requérant davantage de responsabilité, d'autonomie, de technicité, de compétence, d'expérience, d'initiative.

La rémunération du salarié peut évoluer dans un même niveau de classification sans que le changement de niveau de classification soit automatique.

Les augmentations individuelles de salaire et les promotions résultent du choix de la hiérarchie. Elles prennent en compte, à ce titre :

- la qualité des recherches poursuivies ou du travail effectué,
- l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre des moyens attribués,
- le développement des compétences, de la technicité,
- la prise de responsabilités particulières aux plans technique ou scientifique, administratif ou de gestion, de projet, d'encadrement,
- l'accomplissement d'une mobilité thématique ou l'acquisition d'une formation, lorsque celles-ci se réalisent dans l'intérêt notamment du développement des activités de l'entreprise.

L'entretien annuel constitue un des outils destinés à préparer la réflexion notamment au regard des augmentations individuelles et des promotions.

L'entretien annuel est un des éléments permettant l'adéquation de l'évolution de la carrière du salarié avec les besoins du CEA. Annuel et obligatoire, il permet également d'aborder, de façon approfondie, la carrière du salarié, au moins tous les trois à cinq ans.

Pour la hiérarchie, il est l'occasion d'aider chaque salarié à préciser son parcours professionnel en lui donnant un éclairage sur les possibilités d'évolution en adéquation avec ses compétences. L'entretien annuel a notamment pour objectif de contribuer à l'optimisation de la gestion des ressources humaines en situant plus précisément les salariés en termes de compétences, de potentiel et de souhaits d'évolution. Le CEA veillera à la formation des responsables hiérarchiques dans ce cadre.

## **1.2. La gestion des carrières des salariés relevant de l'Annexe 1**

La carrière des salariés de l'Annexe 1 est caractérisée par une succession d'affectations, s'accompagnant de l'accroissement des compétences et de la technicité, de la prise de responsabilités scientifiques ou techniques, de gestion de projet, d'administration et gestion, ou hiérarchiques. La gestion de cette carrière implique la prise en compte des acquis, mais également une réflexion et une anticipation sur l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'organisme.

Le déroulement de carrière s'effectue de façon équivalente dans les quatre filières (hiérarchique, scientifique et technique, projet, administration et gestion) entre lesquelles il est nécessaire et souhaitable de pouvoir réaliser des mobilités transverses (passage de la filière hiérarchique à la filière scientifique, par exemple). Les représentants en Commission Centrale des Carrières sont notamment informés de la répartition des augmentations individuelles attribuées aux salariés E6 et E7 dans ces quatre filières.

## **1.3. La gestion des carrières des salariés relevant de l'Annexe 2**

La carrière des salariés relevant de l'Annexe 2 est caractérisée par une succession d'affectations, s'accompagnant de l'accroissement des compétences et de la technicité, du développement de l'autonomie dans la résolution des problèmes, et du degré éventuel d'encadrement. La gestion de cette carrière implique la prise en compte des acquis, mais également une réflexion et une anticipation sur l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'organisme.

## **II – GRILLES DE CLASSIFICATION**

### **II.1. Principes communs**

A chaque niveau de classification est associée une plage de coefficients de paiement. L'amplitude des plages de coefficients permet la progression individuelle au sein d'un niveau jusqu'au coefficient maximum sans blocage a priori et sans automatisme dans le changement de niveau. Des recouvrements entre les différents niveaux de classification permettent aux salariés, lorsque cela est justifié, de bénéficier d'une promotion en passant au niveau de classification supérieur sans avoir atteint le plafond du niveau de classification dont ils relèvent.

## **II.2. Les classifications des salariés relevant de l'Annexe 1**

La grille de classification se compose de sept niveaux de classification E1 à E7.

Cette grille de classification ainsi que la définition des niveaux de classification, rappelées en annexe du présent accord, sont intégrées dans la Convention de Travail du CEA.

## **II.3. Les classifications des salariés relevant de l'Annexe 2**

La grille de classification se compose de sept niveaux de classification N1 à N7.

Cette grille de classification ainsi que la définition des filières et des niveaux de classification, annexées au présent accord, sont intégrées dans la Convention de Travail du CEA.

## **III - EVOLUTION DES REMUNERATIONS INDIVIDUELLES**

### **III.1. La situation des salariés relevant de l'Annexe 1**

Chaque année, la DRHRS attribue une dotation globale au responsable hiérarchique compétent pour arbitrer les propositions d'augmentations individuelles, selon des modalités définies par un texte d'application.

Ces dotations sont fixées à partir de la masse globale consacrée aux augmentations individuelles. Elles font l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales qui reçoivent annuellement un bilan de l'application des règles d'augmentation individuelle de salaire et de promotion. Elles peuvent également évoluer en fonction de la structure des effectifs.

### **III.2. La situation des salariés relevant de l'Annexe 2**

Chaque année, la DRHRS attribue une dotation globale en points au responsable hiérarchique compétent pour arbitrer les propositions d'augmentations individuelles, selon des modalités définies par un texte d'application.

Ces dotations sont fixées à partir de la masse globale consacrée aux augmentations individuelles. Elles font l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales qui reçoivent annuellement un bilan de l'application des règles d'augmentation individuelle de salaire et de promotion. Elles peuvent également évoluer en fonction de la structure des effectifs.

## **IV – MONTANT DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE SALAIRE**

### **IV.1. La situation des salariés relevant de l'Annexe 1**

L'amplitude de l'augmentation est fonction du niveau de classification du salarié :

- 1) Salariés relevant des niveaux de classification E1 à E3 : 15, 30 ou 45 points ; 80 % des salariés augmentés individuellement doivent bénéficier d'une augmentation à la valeur médiane. Une répartition équilibrée entre la valeur minimale et la valeur maximale est visée.

En complément, la prime individuelle des salariés de l'Annexe 1 de niveaux E1 à E3 est majorée, à l'occasion des augmentations individuelles, selon les modalités suivantes, dans la limite d'un plafond de 21 %.

- 45 points : + 2,3 %
- 30 points : + 1,67 %
- 15 points : + 1%.

- 2) Salariés relevant des niveaux de classification E4 et E5 : 12, 24 ou 36 points. Le nombre de salariés qui bénéficient d'une augmentation de salaire égale à la valeur médiane, soit 24 points, est une valeur cible recommandée aux directions. Cette valeur cible est fixée à 75% des salariés augmentés individuellement. Cependant, une fluctuation annuelle est possible en fonction des besoins des directions, sans que celle-ci puisse se traduire par une dérive persistante. Cette

fluctuation est examinée dans le cadre des Commissions des Carrières et communiquée dans le bilan annuel de l'application de la grille transmis aux organisations syndicales.

En complément, la prime individuelle des salariés de l'Annexe 1 de niveaux E4 et E5 est majorée, à l'occasion des augmentations individuelles, selon les modalités suivantes, dans la limite d'un plafond de 21 %.

- 36 points : + 2,4 %
- 24 points : + 1,6 %
- 12 points : + 0,8 %.

- 3) Salariés relevant des niveaux de classification E6 et E7 : une augmentation égale à 2,5 %, 4,2 % ou 6,5 % du salaire de base. Dans l'hypothèse d'augmentations générales comprises entre 0,7 % et 1,5 %, le nombre de salariés qui bénéficient d'une augmentation de salaire égale à la valeur médiane est une valeur cible recommandée aux directions. Cette valeur cible est fixée à 80% des salariés augmentés individuellement. Une répartition équilibrée entre la valeur minimale et la valeur maximale est visée. Cependant, une fluctuation annuelle est possible en fonction des besoins des directions, sans que celle-ci puisse se traduire par une dérive persistante. Cette fluctuation est examinée dans le cadre des Commissions des Carrières et communiquée dans le bilan annuel de l'application de la grille transmis aux organisations syndicales. La masse salariale globale consacrée aux augmentations individuelles et aux promotions peut intégrer tout ou partie de la dotation théorique d'augmentations générales des salariés de niveau E6 et E7.

Les parties signataires conviennent de négocier en cas d'évolution significative de la structure des effectifs ainsi que dans l'hypothèse où les augmentations générales seraient en deçà de 0,7% ou excéderaient 1,5%.

En complément, la prime individuelle des salariés de l'Annexe 1 de niveau E6 et E7 est majorée, à l'occasion des augmentations individuelles, selon les modalités suivantes, dans la limite d'un plafond de 21 % :

- 6,5% : + 1,6 %
- 4,2% : + 1 %
- 2,5% : + 0,5 %.

Les salariés de niveau E6 et E7 n'ayant pas bénéficié d'augmentation sur 3 ans feront systématiquement l'objet d'un examen en Commission des Carrières, afin d'identifier et d'anticiper des problématiques particulières, dès la troisième année.

Les salariés de niveau E6 et E7 qui n'auraient bénéficié d'aucune augmentation individuelle pendant 5 ans, ou dont l'augmentation de salaire sur cette période serait inférieure à 50% de l'augmentation générale, bénéficieront d'une augmentation individuelle garantissant l'équivalent de 50% des augmentations générales sur la période.

## **IV.2. La situation des salariés relevant de l'Annexe 2**

L'augmentation individuelle est attribuée en points, et déterminée selon le niveau de classification du salarié.

Au niveau de l'unité d'avancement, dont le responsable a délégation pour établir une liste fusionnée de propositions d'augmentations individuelles et de promotions, 80 % des salariés augmentés doivent bénéficier d'une augmentation individuelle égale à la valeur médiane. Une répartition équilibrée entre la valeur minimale et la valeur maximale est visée.

Les valeurs d'augmentation individuelle, les plages de coefficient de paiement, ainsi que les coefficients de paiement requis pour pouvoir bénéficier d'une promotion sont précisés dans le tableau ci-après :

Niveau de classification	Coefficient de paiement minimum	Coefficient de paiement minimum pour changement niveau*	Coefficient de paiement maximum	Valeur minimale d'augmentation individuelle (points)	Valeur médiane d'augmentation individuelle (points)	Valeur maximale d'augmentation individuelle (points)
N 1	200	260	300	6	<b>8</b>	13
N 2	245	290	350	6	<b>9</b>	14
N 3	260	330	390	6	<b>10</b>	15
N 4	270	355	400	7	<b>11</b>	18
N 5	300	405	440	7	<b>12</b>	18
N 6	350	455	530	8	<b>13</b>	19
N 7	400	-	590	8	<b>14</b>	21

\* la filière « sécurité opérationnelle » prévoit des dispositions particulières qui sont notamment précisées dans l'annexe relative aux « définitions des filières des salariés relevant de l'Annexe 2 ».

## **V – LES PROMOTIONS**

### **V.1. Principes communs**

Une promotion se traduit par un changement de niveau de classification et s'accompagne obligatoirement d'une augmentation de salaire, selon les règles du niveau de classification d'origine, dans le cadre du contingent attribué à l'unité d'avancement. Le changement de niveau de classification reconnaît un niveau plus élevé de qualification professionnelle, c'est-à-dire la capacité à occuper des postes requérant davantage d'autonomie, de compétence, d'expérience, et d'initiative. Il doit notamment être justifié par une expérience et des compétences accrues. Cet accroissement se traduit par un changement ou un élargissement du poste qui peut également s'accompagner d'une mobilité thématique.

### **V.2. La situation des salariés relevant de l'Annexe 1**

Le passage de E1 à E2 s'effectue lorsque le salarié a acquis un niveau de compétence supérieur à celui qu'il avait lors de son recrutement et étendu ses connaissances professionnelles ; ce passage s'effectue après deux ou trois années d'expérience professionnelle sans nécessiter un changement de poste.

Le passage de E2 à E3 s'effectue lorsque le salarié a acquis, au travers d'une expérience plus étendue dans l'une des quatre filières, des compétences et des capacités lui permettant notamment d'assurer des responsabilités élargies dans le cadre des missions qui lui sont confiées par son responsable hiérarchique.

Le passage de E3 à E4 s'effectue lorsque le salarié a fait preuve, lors de ses expériences professionnelles et des responsabilités exercées, dans l'une des 4 filières, d'une forte capacité notamment d'initiative et d'autonomie. A cette occasion, une réflexion sur son potentiel d'évolution de carrière doit avoir lieu lors d'un entretien annuel approfondi. Par ailleurs, une promotion rapide de E3 en E4 doit s'accompagner d'augmentations de salaire significatives lorsque le salarié est en E4.

Le passage de E4 à E5 est contingenté et correspond à la reconnaissance de responsabilités accrues dans le domaine d'activité du salarié. Ce contingent est fixé annuellement et après discussion avec les organisations syndicales par un texte d'application. La promotion est appréciée au niveau de la Direction sur la base des fonctions occupées par le salarié et des responsabilités qui en découlent. L'expérience acquise, ayant permis un développement des compétences du salarié, lui donne la possibilité d'exercer, dans une des quatre filières, des responsabilités faisant appel à une capacité de proposition et d'innovation. Au moment de la promotion en E5, la prime individuelle du salarié est majorée de 3% dans la limite d'un plafond de 21%.

Le passage de E5 à E6 se justifie par des qualités d'expertise du salarié dans sa filière au delà des responsabilités exercées. L'étendue des connaissances du salarié et les responsabilités qu'il exerce sont mises en œuvre dans le cadre d'un poste très spécialisé ou faisant appel, au contraire, à une large polyvalence.

La promotion en E7 se justifie par une haute valeur du salarié dans son domaine de compétences et reconnue dans l'une des 4 filières. Cette promotion traduit également sa contribution à l'évolution des programmes, l'impact tant interne qu'externe de ses missions, sa capacité à représenter le CEA au niveau national ou international, et sa participation aux décisions majeures engageant l'organisme. Le nombre de promotions en E7 est fixé annuellement par un texte d'application. Au moment de la promotion en E7, la prime individuelle du salarié est majorée de 3% dans la limite de 21%.

### **V.3. La situation des salariés relevant de l'Annexe 2**

Pour chaque niveau de classification, la progression individuelle peut se dérouler sur la totalité de la plage des coefficients de paiement déterminée par ce niveau.

Le coefficient minimum de changement de niveau doit être atteint pour permettre une promotion au niveau de classification supérieur lorsque l'accession à un nouvel emploi, l'élargissement de l'emploi du salarié ou l'accroissement de son expérience le justifient.

Par ailleurs, à chaque niveau de classification sont associées une ou plusieurs qualifications caractérisant le niveau professionnel du salarié.

Les niveaux de classification et leur définition sont annexés au présent accord et sont intégrés dans la Convention de Travail du CEA.

### **VI – MODALITES DE TRANSFERT DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF CONVENTIONNEL AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2004**

Niveaux de classification et de qualification actuels	Niveau de classification
1 à 4	N 1
5 et 6	N 2
7 et 8	N 3
9 et 10	N 4
11 et 12 (coefficient de paiement <= 385)	N 5
11 et 12 (coefficient de paiement > 385) 13 (coefficient de paiement <= 435)	N 6
13 (coefficient de paiement > 435) à 15	N 7

La nomenclature des filières utilisées auparavant est rappelée en annexe des définitions de filières.

Les salariés présentés en 2003 et non retenus percevront, s'ils sont présentés au moins à la valeur médiane, un différentiel entre la nouvelle valeur médiane d'augmentation individuelle et la valeur d'avancement dont ils auraient pu espérer bénéficier dans l'ancienne grille.

Le nouveau dispositif accroissant la fréquence d'augmentation individuelle, les salariés augmentés individuellement en 2002 peuvent espérer être proposés dès 2004 (50% de la population augmentée contre 27%). Compte tenu de ces éléments, les mesures transitoires suivantes régiront la situation des salariés proposés pour une augmentation individuelle en 2004 ou 2005 :

- Les salariés de 54 ans et plus :
  - dont le dernier avancement remonte à 3 ans, pour ceux dont l'apport théorique est à 30%,
  - ou à 4 et 5 ans, pour ceux dont l'apport théorique est à 25 ou 30 %,

bénéficieront d'une compensation automatique, représentant le différentiel entre la valeur médiane et la valeur dont ils auraient pu espérer bénéficier dans l'ancienne grille.

- les salariés de moins de 54 ans :
  - dont le dernier avancement remonte à 3 ans ou à 4 ans, bénéficieront d'une compensation automatique de 3 points.

## **VII –LES RECRUTEMENTS**

### **VII.1. La situation des salariés relevant de l'Annexe 1**

Pour les salariés débutants ou dotés d'une première expérience professionnelle inférieure à trois ans, le positionnement dans la grille se fait en E1, et pour les salariés titulaires d'un doctorat, en E2.

Le niveau de rémunération d'embauche est fonction du diplôme obtenu et varie en fonction notamment du marché de l'emploi, de la cote des écoles et de tout élément permettant d'apprécier les rémunérations des jeunes diplômés.

Pour les salariés confirmés, le niveau de recrutement (classification et fourchette de salaire) est fonction de la formation du candidat, de l'expérience professionnelle acquise, de la situation au sein du CEA des salariés ayant une formation et une expérience similaire, du poste que le candidat est amené à occuper, de son salaire précédent, en tenant compte d'une reconstitution de carrière. Une cohérence entre les situations des salariés du CEA, tant sur le plan des classifications que des coefficients de paiement, est recherchée. La prime individuelle peut être utilisée pour atteindre la parité salariale qui n'est pas obligatoire.

### **VII.2. La situation des salariés relevant de l'Annexe 2**

Le positionnement dans la grille de classification des candidats débutants varie selon le niveau de connaissances initiales sanctionné par le diplôme acquis par l'intéressé :

- Niveau 1 : CAP/BEP ;
- Niveau 2 : Baccalauréat ;
- Niveau 4 : Diplôme défini par un texte d'application sanctionnant deux années d'études académiques après le baccalauréat.
- Niveau 5 : Diplôme défini par un texte d'application sanctionnant trois années d'études académiques après le baccalauréat.

Le niveau de rémunération d'embauche varie également en fonction du marché de l'emploi et de tout élément permettant d'apprécier les rémunérations des jeunes diplômés.

Pour les salariés confirmés, le niveau de recrutement (classification et fourchette de salaire) est fonction de la formation du candidat, de l'expérience professionnelle acquise, de la situation au sein du CEA des salariés ayant une formation et une expérience similaire, du poste que le candidat est amené à occuper, de son salaire précédent, en tenant compte d'une reconstitution de carrière. Une cohérence entre les situations des salariés du CEA, tant sur le plan des classifications que des coefficients de paiement, est recherchée.

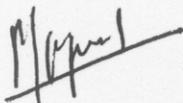
## **VIII – SUIVI DE L'ACCORD - DUREE**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, annule et remplace les dispositions antérieures prises en la matière. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Chaque année, la DRHRS présente aux organisations syndicales un bilan de l'application des augmentations individuelles.

**Pour le Commissariat à l'Energie Atomique**

**Signé**

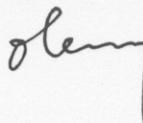


**Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)**

**Signé**

**Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire (CFTC)**

**Signé** Olivier HENRY



**Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire (CFE-CGC)**

**Signé** Jean-André GALEYRAND



**Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique (CGT)**

**Signé**

**Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Nucléaire, de la Recherche et des Industries Connexes (CGT-FO)**

**Signé**

**Pour le Syndicat Professionnel Autonome des Agents de l'Energie Nucléaire (SPAEN)**

**Signé** Jean-Louis GRÉCO



Fait à Paris, le 16 décembre 2003

**SALARIES RELEVANT DE L'ANNEXE 1**  
**Grille de classification**

Coef	NIVEAUX DE CLASSIFICATION						
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
1030							
1010							1030*
990							
970							
950							
930							
910						930*	
890							
870							
850							
830							
810					830		
790							
770				780			
750							750*
730							
710						710*	
690							
670							
650			670				
630							
610		630			610		
590							
570				570			
550							
530							
510	530		510				
490							
470							
450							
430							
410							
390							
370		389					
350	350						

\* : ces coefficients minima et maxima permettent de déterminer les planchers et les plafonds de rémunération des niveaux E6 et E7 sur la base de la valeur du point des salariés relevant des niveaux E1 à E5.

## **SALARIES RELEVANT DE L'ANNEXE 1 DEFINITIONS DES NIVEAUX DE CLASSIFICATIONS**

**L'activité et l'expérience des ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs dont il est question dans les présentes définitions s'exercent et s'acquièrent dans l'une des quatre filières : hiérarchique, scientifique ou technique, gestion de projet, administration et gestion.**

**E1** Ingénieurs-chercheurs en début de carrière ou promus de la catégorie relevant de l'annexe II de la présente convention, titulaires d'un diplôme d'ingénieur reconnu par la Commission des Titres ou d'un diplôme universitaire de troisième cycle obtenus à la suite d'un cursus universitaire ou en école complet.

Cadres administratifs en début de carrière, titulaires d'un diplôme national ou visé par le Ministère de l'Education Nationale, sanctionnant un cursus complet de niveau Bac+5 universitaire ou en école, ainsi que tout diplôme jugé équivalent par le CEA.

Ils occupent un poste leur permettant d'acquérir l'expérience nécessaire à leur évolution professionnelle ultérieure.

**E2** Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs remplissant les conditions ci-dessus définies, et ayant au moins deux ans d'expérience dans leur domaine d'activités. Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs en début de carrière, titulaires d'un doctorat.

Salariés issus de l'Annexe 2 de la présente convention remplissant les conditions définies en E1 et ayant déjà acquis une expérience professionnelle significative dans le domaine d'activités du diplôme obtenu.

Salariés issus de l'Annexe 2 de la présente convention ayant acquis, après au moins dix ans d'expérience, des compétences leur permettant de remplir des fonctions équivalentes et promus cadres.

Ils coordonnent, le cas échéant, les travaux de techniciens ou d'agents de gestion.

**E3** Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs justifiant d'une expérience étendue dans l'une des quatre filières pouvant assumer des responsabilités dans le cadre des missions qui leur sont confiées par leur responsable hiérarchique.

**E4** Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs confirmés assumant de façon autonome des responsabilités, prenant des initiatives dans le cadre des missions confiées, et notamment susceptibles d'occuper à l'avenir des postes à responsabilités plus étendues.

**E5** Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs confirmés assumant des responsabilités de façon autonome et prenant des initiatives dans le cadre des missions qui leur sont confiées, ou développant des connaissances qui constituent un apport significatif dans leur domaine de compétences, ou une spécialisation dans un domaine particulier.

Les missions qui leur sont confiées exigent une capacité de jugement et d'initiative leur permettant d'être une force de proposition et d'innovation.

**E6** Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs confirmés assumant des responsabilités dans le cadre des missions confiées, ou développant des connaissances qui constituent un apport significatif dans leur domaine de compétences, et capables de les intégrer dans un environnement complexe. Ils sont capables de coordonner des services dans des domaines d'activités proches. Ils s'appuient sur une expérience conduisant à une haute spécialisation ou développent une très large polyvalence par la diversité des fonctions qu'ils ont exercées ou des postes qu'ils ont occupés. Ils sont susceptibles de contribuer de manière significative à l'évolution des questions scientifiques, des programmes et des structures.

**E7** Ce niveau de qualification traduit l'occupation d'un poste et l'exercice de fonctions qui exigent la plus large autonomie de jugement et d'initiative. Ces ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs occupent une fonction exigeant une haute technicité dans leur domaine de compétences nécessitant une coordination entre plusieurs entités. Dans le domaine d'activités dont ils sont responsables, ils sont en mesure d'arbitrer des missions qui ont un impact majeur, tant externe qu'interne, pour l'organisme. Ils sont en mesure de proposer des programmes innovants ou des réorientations de programmes ou de structures, permettant des avancées significatives dans les missions et le fonctionnement de l'organisme. Ils sont enfin capables de représenter le CEA auprès d'organismes extérieurs, tant au niveau national qu'international et d'être consultés par des spécialistes extérieurs, dans leur domaine d'activités. L'étendue de l'expérience et des connaissances des intéressés leur permet de conseiller les responsables de l'organisme et d'apporter un avis reconnu sur des projets importants et innovants.

**SALARIES RELEVANT DE L'ANNEXE 2**  
**Grille de classification**

NIVEAUX DE CLASSIFICATION							
	<i>Niv 1</i>	<i>Niv 2</i>	<i>Niv 3</i>	<i>Niv 4</i>	<i>Niv 5</i>	<i>Niv 6</i>	<i>Niv 7</i>
Coef							
590							
580							590
570							
560							
550							
540							
530						530	
520							
510							
500							
490							
480							
470							
460							
450						455	
440							
430					440		
420							
410					405		
400							400
390				400			
380			390				
370							
360							
350				355		350	
340		350					
330			330				
320							
310							
300					300		
290	300						
280		290					
270				270			
260	260		260				
250							
240		245					
230							
220							
210							
200	200						

## **SALARIES RELEVANT DE L'ANNEXE 2 DEFINITIONS DES FILIERES**

### **Filière 1 : Techniques de recherche, de production et d'exploitation**

(Anciennes filières : 01.Techniciens, 02.Conducteurs de Pile, 03.Agents Techniques, 04.Décontamineurs, 05.Opérateurs d'exploitation, 06.Préparateurs de fabrication, 07.Ouvriers professionnels, 08.Ouvriers de laboratoire ou de fabrication, 09.Encadrement des personnels ouvriers, 10.Programmeurs et 11.Exploitation informatique)

Salariés chargés de la gestion technique d'une machine ou d'une ou plusieurs phases d'un processus (de recherche, fabrication ou production) ou de l'exploitation d'une installation. En fonction de leur niveau de compétence et de responsabilité, ils sont amenés à gérer la prévention, le diagnostic et la réparation des dysfonctionnements des processus ou installations auxquels ils sont affectés. Ils peuvent dans ce sens, proposer et réaliser les études des évolutions appropriées à apporter. Les salariés peuvent évoluer du niveau conventionnel 1 à 7 inclus.

### **Filière 2 : Gestion**

(Anciennes filières : 12.Agents de gestion, 13.Acheteurs, 14.Comptable – personnel de paie et de trésorerie, 15.Employés administratifs, 22.Agents de Service)

Salariés en charge d'activité de gestion (analyse et production de données, vérification, enregistrement, imputation d'opérations...) dans les domaines achats, administratif / ressources humaines, financier / comptable.

En fonction de leur niveau de responsabilité, une connaissance particulière de la réglementation en vigueur dans la spécialité traitée est requise. Les salariés peuvent évoluer du niveau conventionnel 1 à 7 inclus.

### **Filière 3 : Secrétariat**

(Anciennes filières : 16.Secrétaires, 17.Employés de secrétariat, 20.Standardistes)

Salariés agissant seuls ou au sein d'une équipe pour concevoir, réaliser la rédaction, la mise en forme de courriers, le traitement de communications téléphoniques, la tenue d'agendas et de plannings... En fonction de leur niveau de responsabilité, ils disposent de plus ou moins d'autonomie dans l'organisation et la réalisation de leurs tâches. Les salariés peuvent évoluer du niveau conventionnel 1 à 7 inclus.

### **Filière 4 : Sécurité opérationnelle**

(Ancienne filière : 25.Agents de sécurité)

Salariés assurant les missions de sécurité propres au CEA, pouvant couvrir des activités de gardiennage et de pompiers. Une expérience approfondie et une technicité confirmée par le Certificat d'Aptitude Technique de Sécurité (CATS) sont nécessaires pour accéder au niveau 3. Les agents de sécurité de niveau 2 ou 3, titulaires du Brevet d'Aptitude Technique de Sécurité (BATS) accédant à un poste en service posté de « Chef de groupe d'agents de sécurité » sont positionnés au niveau 3. Ils peuvent évoluer par la suite au niveau 4.

Les chefs de groupe appelés à un poste de chef de brigade en service continu peuvent accéder au niveau 5 à partir du coefficient 320. Les chefs de brigade peuvent évoluer jusqu'au niveau 7.

### **Filière 5 : Assistant de service social**

(Ancienne filière : 24.Assistants de service social)

Salariés chargés d'une part, sur les lieux de l'entreprise, de suivre et faciliter la résolution des difficultés des salariés du CEA, et, d'autre part, de seconder, en dehors des lieux de travail, l'action des services sociaux sur les questions qui sont en rapport avec l'activité professionnelle. Les « Assistants de service social » peuvent évoluer du niveau conventionnel 4 à 7 inclus.

### **Filière 6 : Conducteur**

(Ancienne filière : 21.Conducteurs et personnels de garage)

Salariés chargés de la conduite de véhicules légers, d'entrepôt, ou de convois spéciaux, dont ils sont capables d'assurer une partie de l'entretien et du dépannage. Les salariés peuvent évoluer du niveau conventionnel 1 à 2 inclus.

Certains salariés peuvent être amenés à gérer le flux des déplacements et des réparations d'une flotte de véhicules. Ils peuvent alors évoluer jusqu'au niveau 3.

\* Les transports spéciaux nécessitent l'obtention d'habilitations spécifiques.

### **Filière 7 : Personnels de travaux**

(Anciennes filières : 18.Personnels de travaux)

Salariés chargés de la bonne exécution et de la réalisation de travaux plus ou moins qualifiés, dans une ou plusieurs spécialités. En fonction de leur expérience et de leur niveau de responsabilité, ils peuvent être amenés à exercer des fonctions d'encadrement (supervision de salariés, validation des écrits et ouvrages des entrepreneurs...). Les salariés peuvent évoluer du niveau 2 à 7 inclus.

### **Filière 8 : Enquêteurs**

(Ancienne filière : 26.Enquêteurs)

Salariés en charge du recueil de l'information nécessaire à la sécurité du CEA. Les salariés peuvent évoluer du niveau conventionnel 3 à 7 inclus.

### **Filière 9 : Personnel Médical**

(Ancienne filière : 23.Infirmiers)

Salariés chargés de traiter les dossiers médico-administratifs, effectuer des prélèvements et examens, assurer les soins sur prescription médicale et les soins d'urgence. Ils peuvent être amenés à participer à l'identification des risques liés aux postes de travail. Les salariés peuvent évoluer du niveau conventionnel 4 à 7 inclus.

### **Filière 10 : Magasiniers**

(Ancienne filière : 19.Magasiniers)

Salariés chargés de la gestion d'un magasin (réception des marchandises, préparation des commandes, tenue des stocks, distribution des marchandises...). Les salariés peuvent évoluer du niveau conventionnel 1 à 3 inclus.

L'accès aux niveaux 4 et 5 est possible aux salariés ayant la responsabilité d'un ou plusieurs magasins.

## **SALARIES RELEVANT DE L'ANNEXE 2 DEFINITIONS DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION**

Les notions suivantes vont intervenir dans la définition de ces niveaux :

- 1) Niveau de compétence / expérience requise
- 2) Expertise professionnelle / Spécificité du niveau de classification
- 3) Autonomie dans la résolution des problèmes
- 4) Degré d'encadrement

Les progressions dans les niveaux se font de manière linéaire sans possibilité de rupture ou de saut de niveaux.

### *Niveau 1 (ex niveaux 1-2-3-4)*

A partir d'instructions précises, le salarié de niveau 1 exécute des tâches simples et courantes, effectuées suivant des consignes et procédures précises indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.

Le travail est fréquemment et directement supervisé par un salarié de niveau supérieur.

Le niveau de connaissance nécessaire correspond généralement à l'obtention d'un CAP ou BEP ou à une expérience professionnelle suffisante. Certains salariés sans qualification spécifique peuvent éventuellement intégrer ce niveau.

### *Niveau 2 (ex niveaux 5-6)*

Les salariés de niveau 2 exécutent des tâches pouvant être variées. Ces tâches sont généralement guidées par des modes opératoires et des procédures précises.

Dans le cadre des procédures d'exécution, une certaine autonomie est requise dans l'exploitation des informations disponibles pour atteindre les objectifs fixés, notamment dans les modes d'exécution et les successions d'opérations, en application de règles déterminées.

Le travail est fréquemment et directement supervisé par un salarié de niveau généralement supérieur.

Les salariés de niveau 2 possèdent des connaissances théoriques et techniques sanctionnées, soit par l'obtention d'un baccalauréat, soit par une expérience professionnelle suffisante.

### *Niveau 3 (ex niveaux 7-8)*

Les salariés de niveau 3 assurent notamment l'exécution de tâches complexes nécessitant l'analyse d'informations variées et la combinaison de processus en fonction de l'objectif à atteindre.

La résolution des problèmes fait principalement appel à l'expérience du salarié.

Le travail est fréquemment et directement supervisé par un salarié de niveau généralement supérieur.

Les connaissances peuvent s'acquérir par une expérience professionnelle basée sur la pratique dans les emplois précédemment occupés.

### *Niveau 4 (ex niveaux 9-10)*

Les salariés de niveau 4 assurent la réalisation de tâches ou d'études complexes se fondant sur la connaissance générale et maîtrisée des procédés et méthodes utilisés.

Les salariés de ce niveau ont une part d'initiative pour atteindre les objectifs fixés.

Le travail est supervisé directement par un salarié de niveau généralement supérieur, à qui est rapporté l'ensemble des problèmes rencontrés.

Les salariés de niveau 4 possèdent des connaissances théoriques et techniques sanctionnées soit par un diplôme défini par un texte d'application obtenu après au moins deux années d'études académiques après le baccalauréat, ou par un diplôme défini par un texte d'application obtenu après trois années d'étude académiques après le baccalauréat, soit par une expérience professionnelle suffisante.

*Niveau 5 (ex niveaux 11-12 ≤ 385 points)*

Les salariés de niveau 5 réalisent ou coordonnent des tâches et études complexes requérant la maîtrise des techniques et procédés utilisés.

Les salariés de ce niveau ont l'initiative du choix des méthodes et procédés à utiliser. Ils sont autonomes pour atteindre les objectifs fixés, et peuvent rechercher des adaptations et des modifications cohérentes avec les objectifs fixés.

Le travail est directement supervisé par un salarié de niveau généralement supérieur. Les salariés du niveau 5 peuvent être chargés de la conduite des travaux ou des études d'autres salariés.

*Niveau 6 (ex niveaux 11 et 12 > 385 points et 13 ≤ 435 points)*

Les salariés de niveau 6 assurent la réalisation et la coordination de tâches et études complexes requérant la maîtrise approfondie des techniques et procédés utilisés. Ils doivent synthétiser l'ensemble des problèmes rencontrés et proposer des modifications de certaines caractéristiques des objectifs aux salariés de niveau supérieur.

Les salariés de ce niveau ont l'initiative du choix des méthodes et procédés à utiliser. Ils sont autonomes pour atteindre les objectifs fixés, en transposant le cas échéant des techniques et approches déjà éprouvées dans des conditions différentes.

Le travail est directement supervisé par un salarié de niveau généralement supérieur. Les salariés du niveau 6 peuvent être chargés de la conduite des travaux ou des études d'autres salariés. Ils peuvent également coordonner la réalisation des objectifs de ces salariés.

*Niveau 7 (ex niveaux 13 > 435 points - à 15)*

Les salariés de niveau 7 occupent des emplois se caractérisant par la réalisation et la coordination de tâches et études complexes requérant la maîtrise approfondie des techniques et procédés utilisés dans une ou plusieurs disciplines.

Les salariés de ce niveau organisent et déterminent les méthodes et procédés à utiliser afin d'atteindre l'objectif fixé en fonction d'un cahier des charges. Ils peuvent être amenés à élaborer des modes, règles et normes d'exécution et en assurer le suivi. Ils décèlent les problèmes et sont autonomes pour apporter des solutions.

Les salariés du niveau 7 peuvent être chargés de la conduite des travaux ou des études d'autres salariés. Ils peuvent également coordonner la réalisation des objectifs de ces salariés.

**SALARIES RELEVANT DE L'ANNEXE 2  
DEFINITION ET POSITIONNEMENT DES QUALIFICATIONS**

		Niveaux de classification						
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
<b>Filières</b>	Technicien de recherche ou de production	Agent technique	Technicien	Technicien confirmé	Technicien confirmé	Technicien supérieur	Technicien principal	Responsable Technique
	Assistant de service social				Assistant de service social	Assistant de service social	Assistant de service social confirmé	Assistant de service social confirmé
	Conducteur	Conducteur	Conducteur Confirmé	Responsable de garage				
	Personnel de travaux		Surveillant de travaux	Surveillant de travaux principal	Contrôleur de travaux	Contrôleur de travaux principal	Contrôleur de chantier	Conducteur de travaux
	Enquêteur			Enquêteur	Enquêteur	Inspecteur	Inspecteur	Inspecteur
	Gestionnaire Administratif	Employé administratif	Agent de gestion	Agent de gestion confirmé	Gestionnaire	Gestionnaire confirmé	Gestionnaire principal	Responsable de gestion
	Infirmier				Infirmier	Infirmier confirmé	Infirmier principal	Infirmier principal
	Magasinier	Magasinier	Magasinier confirmé	Magasinier principal	Responsable de magasin	Responsable de magasin		
	Secrétaire	Opérateur de traitement de texte	Secrétaire	Secrétaire confirmée	Secrétaire confirmée	Secrétaire Assistante	Secrétaire Assistante	Secrétaire Assistante
Personnel de Sécurité Opérationnelle	Agent de sécurité	Agent de sécurité confirmé	Agent de sécurité principal ou Chef de groupe d'agents de sécurité	Chef de groupe d'agents de sécurité	Chef de brigade	Chef de brigade principal	Chef de brigade principal	