

Augmentation individuelle 2022 : c'est parti !



La campagne d'augmentation individuelle se déroule chaque année entre Février et Juillet

ANNEXE II

	valeur basse	valeur médiane	valeur haute	Bornes du niveau	Changements de niveaux (points mini)
N1	6	8	13	200-300	260
N2	6	9	14	245-375	290
N3	6	10	15	260-406	330
N4	7	11	18	270-418	355
N5	7	12	18	300-440	405
N6	8	13	19	350-530	455
N7	8	14	21	400-590	

Quota : 1 salarié sur 2 peut être proposé à l'avancement (50%)

Prime d'ancienneté (à partir de 3 ans) : 1% / an (limitée à 21%)

ANNEXE I

	valeur basse	valeur médiane	valeur haute	Bornes du niveau
E1- E3	15 points PI +1%	30 points PI +1,67%	45 points PI +2,3%	E1 : 350-530 E2 : 389-630 E3 : 510-670
E4- E5	12 points PI +0,8%	24 points PI +1,6%	36 points PI +2,4%	E4 : 570-816 E5 : 610-830
E6- E7	2,5% PI +0,5%	4,2% PI +1%	6,5% PI +1,6%	E6 : 710-1028 E7 : 750-1138

Quota :

E1 à E3 = 55%
E4 à E5 = 45%
E6 à E7 = 40%

Des salariés peuvent être proposés à l'avancement

PI : + 3% au passage E5 et E7

PI (A1) et Prime d'ancienneté (All) : plafonnées à 21%

Pas de passage E5 ? => Vous serez bloqué au plafond de la ligne E4, soit 816 points.



Les augmentations se décident « au choix ». La décision revient à la hiérarchie, en fonction de l'évaluation qu'elle fait de votre travail. Vos responsables vous doivent cependant l'explication de votre situation.

⇒ La règle

De combien est ont augmenté ? Une augmentation prend la forme d'un nombre de points supplémentaires dépendant de la valeur accordée (mini/médian/maxi) et de votre catégorie.

⇒ Environ 80 % des salariés augmentés auront une augmentation médiane.

A quel rythme être augmenté ? Les augmentations respectent un système de **quota** :

Selon sa catégorie, un salarié peut être avancé tous les 2 ans (A2 et E1 à E3). Pour les classements supérieurs à E4, une augmentation médiane retardée à 3 ans - « contrainte de catégorie » peut se produire, y compris pour des salariés faisant correctement leur travail.

Quelles sont les promotions difficiles à obtenir ? : le passage « cadre », le « passage E5 », « passage E7 »

Ne pas obtenir le passage en ligne E5 ou E7 peut bloquer une carrière au plafond du niveau précédent.

⇒ **Passage E5 ?** Avez-vous des responsabilités d'encadrement, un profil expert ?

Chercheurs DRF : avez-vous votre HDR ? Avez-vous passé le concours devant votre hiérarchie ?

⇒ **Passage cadre : quelle stratégie ?** Au diplôme, au mérite ? Avez-vous les 425 points nécessaires ?

⇒ L'analyse de l'UNSA-SPAEN

La promotion est un processus long et difficile, inenvisageable sans l'engagement actif de votre hiérarchie. Un salarié estimant faire correctement son travail s'attend à une augmentation tous les deux ans. Ne pas l'obtenir est toujours décevant.

Quelle différence entre un ralentissement « ponctuel », lié au quota, et le symptôme, plus inquiétant, d'une hypothèque durable sur sa trajectoire professionnelle ?

Vos représentants carrière UNSA-SPAEN sont à votre disposition pour répondre à vos interrogations :

Annexe 1 : F. BENTEJAC, M. ROIG, C. BOURDARIAS, S. RENAUDIN, O. BONINO

Annexe 2 : Karine VAN HOESERLANDE, Florence LADEVIE

