UNSA SPAEN INFO

Spaenette n°4 version – Mars 2024

La section de Paris-Saclay vous souhaite une bonne année 2023 et vous présente l'édition de sa « SPAENETTE » consacrée à votre carrière et, notamment, à la campagne d'augmentations individuelles qui va débuter.

L'année 2023 débute alors que les insuffisances de notre politique de rémunérations restent flagrantes : la revalorisation de 2022, bienvenue, n'a cependant pas permis de compenser l'inflation ou de résoudre le déficit d'attractivité du CEA, alors même que les enjeux et les attentes n'ont jamais été aussi élevés dans nos domaines (énergie, défense, médecine, numérique).

C'est donc dans le contexte d'un système de rémunération qui n'a pas véritablement évolué que débute la « campagne » 2023 pour les augmentations individuelles. Dans cette Spaenette, nous vous proposerons les clefs de compréhension de cette nouvelle campagne et du rôle que peuvent tenir vos représentants **UNSA SPAEN** pour défendre vos intérêts. Comme souvent, il y a -en la matière- une « pratique » qui va au-delà de la simple application des règles.

Il s'agit, aussi, de vous exposer un système dans lequel votre trajectoire professionnelle se bâtit sur plusieurs années, en fonction d'orientations et de décisions que vous êtes amenés à prendre sans qu'on vous en ait toujours explicité l'enjeu : choisir sa « filière »*, sélectionner un poste qui vous donne une « visibilité » ou accepter des responsabilités peut se révéler décisif pour votre carrière.

Trop de salariés attendent, avant de nous contacter, de constater que leur carrière a déjà ralenti ; c'est fréquemment trop tard.

*hiérarchique, « expertise » scientifique ou technique, gestion de projet, administration et gestion)

L'équipe UNSA SPAEN Saclay

Gauthier LASOU
Secrétaire Général
07 81 88 11 08

Sabine LASOU
déléguée syndicale centrale

Fabrice BENTEJAC
Secrétaire du CSE
Commission carrières

Karine VAN HOESERLANDE
Activités sociales
Commission carrières

Richard LEYGUARDA
Activités sociales

Nathalie HERLIN
Activités sociales

Farhat THABET
élu CSE
Activités sociales

Lilian LEBROC
RS CSE, CSSCT

Suzy SURBLE
élue CSE

Consacrez 20 minutes à votre carrière : https://unsaspaen.org/webinaires/

spaen.psac@cea.fr

scannez-moi

Salaires au CEA, les principes généraux : un système de « grille »

Notre salaire et son évolution sont régis par la « grille ». Notre position (ou « classement ») y est défini par :

⇒ Un **« coefficient de paiement »**, exprimé en nombre de points, servant au calcul de notre « salaire de base » :

Salaire fixe = salaire de base + prime individuelle ou ancienneté + prime spéciale cadre ou non cadre + Prime « AG pérenne ».

Avec : salaire de base = nombre de points x valeur du point. Valeur du point : 5,5531€ sauf pour les E6-E7 : 5,2364€

⇒ Un **« niveau »** (ou **« ligne »**) qui correspond théoriquement à un niveau de responsabilité et qui définit les coefficients de paiements, minimal et maximal, qui y sont associés. Le niveau détermine aussi les règles applicables aux augmentations individuelles : montant des augmentations et quota de salariés en bénéficiant (proportion des salariés du niveau bénéficiant d'une augmentation).

L'**« augmentation individuelle »** est l'augmentation du coefficient de paiement et, pour les A1, de la prime individuelle

Une « promotion » permet de passer au « niveau » (ou « ligne ») supérieur; quelques promotions sont contingentées : la promotion de E4 à E5 (quota de 10% des salariés éligibles), mais surtout la promotion E7 (entre 70 et 80 par an).

La **« promotion cadre »** permet aux salariés de l'Annexe 2 d'acquérir le statut de cadre et de bénéficier des règles correspondantes. Elle est difficile à obtenir et nécessite un soutien fort et constant de la hiérarchie.

Embauche : le « point de départ » sur la grille

La décision (DUE) de fin 2021 a été très discutée (**l'UNSA SPAEN** ne l'a pas signée) car elle a a permis la revalorisation et la simplification des niveaux d'embauche (ce qui était nécessaire) sans prévoir de disposition pour l'ensemble du personnel en place,.

Le niveau d'embauche d'un débutant est déterminé par son diplôme et ne permet pratiquement pas de négociation. **Le niveau d'embauche de salariés expérimentés** est régi par un système mixte prenant en compte le classement qu'aurait le salarié s'il avait fait carrière au CEA mais aussi la « parité salariale » avec l'ancien emploi; ce système conduit à des embauches fréquemment plus favorables que le positionnement des salariés en place, nécessaires pour conserver la capacité de recrutement de notre organisme.

Dans un système ou le rythme de progression est très égalitaire,
ce point de départ a une importance majeure.

Dans un système dans lequel la pratique des augmentations est très égalitaire, le classement dépend étroitement du niveau d'embauche. L'**UNSA SPAEN** est vigilante à ce que les salariés anciens ne soient pas pénalisés pour obtenir des promotions qui, de facto, exigent un coefficient minimal suffisamment jeune (ex : 425 pts pour la promotion cadre) que les nouveaux recrutés obtiendront plus aisément.

Augmentation individuelle et promotions

Les augmentations individuelles : un système « au choix »

Les augmentations individuelles font progresser votre coefficient de paiement en fonction de règles propres au niveau du salarié et dans la ***limite du plafond correspondant à ce niveau*** (par ex : au niveau E4, la limite est de 816 points).

Les promotions : des tournants de carrière, au fonctionnement hélas très méconnu

Les augmentations individuelles permettent de faire progresser votre coefficient de paiement; à court terme, ce sont elles qui comptent le plus pour améliorer votre salaire. Cependant, cette augmentation vous sera accordée dans la limite du plafond (coefficient maximal) de votre « niveau » (ou « ligne »). Pour passer ce plafond, vous devrez être promu dans au niveau supérieur.

Si certaines promotions sont automatiques (ex : passage de E1 à E2), d'autres sont contingentées, et agissent comme de véritables « goulots » : sans ces promotions, votre carrière sera plafonnée.

Les promotions contingentées sont : la promotion E5 (quota de 10% des salariés éligibles), la promotion E7 (entre 70 et 80 par an) et, surtout, la promotion cadre (quota de 1% des Annexe 2 éligibles).

Plus ces promotions sont difficiles à obtenir, plus elles nécessitent l'investissement de votre hiérarchie et surtout … votre vigilance. En effet, ces promotions se construisent sur plusieurs années : il faut exprimer son intérêt, s'assurer que l'on est positionné sur un poste valorisant (voire envisager une mutation), s'assurer que l'on est toujours pressenti, ne pas se contenter du fait d'être « dans le vivier » (on vous annonce lorsque vous y êtes, rarement si vous en sortez).

Rappelez vous : la promotion se construit dans le temps long et il y a, de facto, un âge maximal. En clair : vous devez avoir des perspectives concrètes avant ou juste après 50 ans.

La promotion cadre est un sujet tellement sensible que nous tenons un article complet à votre disposition. N'hésitez pas à la demander (sans aucun engagement)

Augmentations individuelles : la campagne 2024 débute

Le principe : un système « au choix ».

Les augmentations relèvent du management, même si la pratique est souvent égalitaire (le « médian à 2 ans »). Vos responsables vous doivent cependant l'explication de votre situation.

La règle

Valeur d'une augmentation

Une augmentation est un nombre de points ajouté à votre coefficient de paiement. Ce nombre dépend de la valeur accordée (mini/médian/maxi) et de votre catégorie.

- ✓ Environ 75% à 80 % des augmentations accordées sont des « valeurs médianes ».

Rythme des augmentations

Le nombre d'augmentations dans chaque catégorie est défini par un quota (proportion des salariés de la catégorie qui bénéficient d'une augmentation) que la hiérarchie répartit au choix.

- ✓ Pour certaines catégories (A2 et A1 E1-E3), un quota de 50% ou plus permet une fréquence moyenne de 2 ans.
- ✓ Pour les classements supérieurs à E4, le quota (inférieur à 50%) impose une « contrainte de catégorie » qui peut déboucher sur un « ralentissement », y compris pour des salariés faisant correctement leur travail.

Les promotions décisives

Passage « cadre », « passage E5 » et « passage E7 » sont contingentés et concurrentiels ; ils se construisent des années à l'avance. Ne pas les obtenir limite une carrière au plafond de la ligne inférieure.

- ✓ **Passage E5/E7** : Ces promotions sont difficiles (E5) ou très difficiles (E7) à obtenir.
  DRF et DES : Vous devez passer un concours ; vérifiez que votre hiérarchie à l'intention de vous présenter.
- ✓ **Passage cadre** : Vous devez vous positionner pour passer au diplôme ou au mérite.

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% théoriquement : cible à 45%. Cf. ci-dessous
PI : + 3% aux passages E5 et E7

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

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

La pratique

Augmentation individuelle : un salarié estimant faire correctement son travail s'attend à une augmentation médiane tous les deux ans. Ne pas l'obtenir est toujours décevant mais peut se produire *ponctuellement*.
En revanche, certains signes montrent que votre carrière « plafonne » : ralentissements répétés, absence de promotion en ligne supérieure passé 55 ans, etc. Cette situation n'est pas toujours explicitée par la hiérarchie.

La promotion est le résultat d'un processus s'inscrivant sur le long terme, qui nécessite le soutien actif de votre hiérarchie.

Ne pas obtenir la promotion à la ligne supérieure bloquera votre carrière au niveau maximal de votre ligne.

Une promotion exige de se positionner (visibilité, poste à responsabilité) des années à l'avance : pour éviter que votre carrière plafonne à 55 ans, demandez à avoir une vision claire et explicite de vos perspectives dès 50 ans.

A retenir :

⇒ *Nous constatons des difficultés dans certaines promotions de l'Annexe 2 en principe automatiques.*
L'UNSA SPAEN, avec d'autres, intervient régulièrement pour que les règles soient pleinement appliquées.

⇒ *Les ralentissements sont plus fréquents pour les cadres E6/E7, du fait du non-respect du quota cible de 45% par la direction.* Lors de la commission des carrières 2022, **l'UNSA SPAEN** a pris l'initiative* de rappeler formellement et par écrit, la direction au respect des règles concernant les salariés E6/E7.

⇒ *le CEA valorise de moins en moins l'expertise !* Lors de la commission centrale des carrières et au comité national, **l'UNSA SPAEN** appelle régulièrement la direction au retour à une véritable valorisation de la filière expert.

*à laquelle se sont ensuite associé plusieurs autres syndicats

Vos représentants UNSA SPAEN : pour quoi faire ?

Dans un système dont **les règles laissent une très grande latitude à la hiérarchie**, mais dont **la pratique est très égalitaire**, les salariés s'attendent à obtenir une augmentation médiane tous les deux ans. Ne pas l'obtenir est toujours décevant, mais peut se produire.
Cependant, nous devons parfois faire face à **l'incompréhension de salariés très reconnus professionnellement**, mais dont la progression « patine » : parfois, ce ne sont que des contretemps; pour d'autres, en revanche, **une décision –rarement explicite-** a été prise de ne pas les promouvoir dans la ligne supérieure. La politique est alors souvent de les amener au maximum de leur ligne en les ralentissant : **c'est la « gestion de fin de ligne »** ; il faut alors réagir très vite en se repositionnant sur un poste plus valorisant, en identifiant des axes de progrès … ou en acceptant ce plafonnement pour conserver l'intérêt de son activité. **Nous sommes à votre disposition pour en parler** et, éventuellement, questionner vos responsables avec votre accord préalable.
Symétriquement, **ne pas obtenir la reconnaissance d'un engagement supérieur à la norme est frustrant** ; nous remarquons cependant que les hiérarchies deviennent plus réceptives à nos argumentions en faveur d'augmentation accélérées pour les salariés engagés.

Obtenir une trajectoire récompensant votre engagement **nécessite donc d'avoir les clefs de décryptage de notre système car, au-delà des règles, il existe un « droit coutumier »** ; par exemple, la fréquence des augmentations et la possibilité d'obtenir une des promotions contingentées (E5, E7 et promotion cadre) s'effondre à partir de 57 ans … et le CEA ne valorise pratiquement plus l'expertise scientifique malgré nos interventions répétées.

Faire bien, voire très bien, son travail ne suffit pas toujours. Pire encore : **les symptômes (ralentissement pour vous faire atteindre lentement le plafond de votre ligne) d'un « blocage » en fin de ligne** E4 (ou E6) n'apparaissent qu'après 55 ans … à un moment ou il est déjà beaucoup trop tard. De même, la promotion cadre est rare après 55 ans.

Vos représentants **UNSA SPAEN** participent aux commissions des carrières. Ils ne sont –bien entendu- pas des « faiseurs de miracle », et les décisions sont toujours prises par vos responsables ; nous pouvons cependant intervenir pour **faire valoir vos arguments** et tenter d'infléchir une décision contraire concernant les augmentations individuelles et **faire profiter votre carrière de leur expertise**.

N'hésitez pas à nous contacter : **poser une question maintenant est une démarche sans engagement, qui ne coûte rien … ne pas le faire peut, en revanche amener à des désillusions.** Nous voyons trop de salariés qui, à l'orée de la soixantaine, **nous contactent en s'impatientant face à une promotion qui n'arrive pas**. Il est alors trop tard.

Vos interlocuteurs UNSA SPAEN à votre disposition :

A1 : F. BENTEJAC (07 67 15 46 54),G.LASOU, M. ROIG, C. BOURDARIAS, S. RENAUDIN
A2 : Samuel DIGOUT (06 79 78 01 60), Florence LADEVIE

20 minutes pour votre carrière, regardez notre webinaire :
https://unsaspaen.org/webinaires/

L'UNSA SPAEN à votre écoute

Android

Apple

CONTACT
UNSA SPAEN Bureau National
bâtiment 538
CEA centre de Saclay
91190 GIF-SUR-YVETTE

01 69 08 50 52
spaen@cea.fr