



Augmentations individuelles : la campagne 2023 débute

Nous contacter : spaen.psaen@cea.fr

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 (attention : validation préalable par l'unité) ou au mérite

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 raison de quota inférieur à 50% dans votre catégorie.

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.

⇒ Nous constatons des difficultés dans certaines promotions de l'Annexe 2 (notamment FLS) en principe automatique. L'UNSA SPAEN, comme d'autres, intervient régulièrement pour que les règles soient pleinement appliquées.

⇒ Face au non respect du quota prévu pour les cadres E6/E7 (quota cible de 45% par la direction), l'UNSA SPAEN a rappelé, par une intervention formelle (la seule effectuée par une organisation syndicale à ce sujet), la direction à un retour 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, l'UNSA SPAEN a appelé la direction au retour à une véritable valorisation de la filière expert.

Consacrez 20 minutes à votre carrière, regardez notre webinaire :

<https://unsaspaen.org/webinaire-carriere/>

Vos représentants carrière UNSA-SPAEN sont à votre disposition :

Annexe 1 : F. BENTEJAC (07 67 15 46 54), M. ROIG, O. BONINO

Annexe 2 : Karine VAN HOESERLANDE, Florence LADEVIE

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 (All) : plafonnées à 21%

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

