



**FICHE PRATIQUE CFE CGC :**  
**Augmentations individuelles de salaire et Promotions**

**La convention de travail précise :**

**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.

**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. »

**1 Augmentations individuelles et promotions des salariés de l'annexe 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.**

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.**

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



**FICHE PRATIQUE CFE CGC :**  
**Augmentations individuelles de salaire et Promotions**

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

**2 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
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
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
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 - <del>1027,7</del> <b>1089,86</b> E7 : 795,3 - <del>1138,2</del> <b>1207,04</b> (1)

**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<sup>ère</sup> (E1, E2, E3) et la 2<sup>ème</sup> catégorie (E4, E5).

(1) La valeur du point au 1/01/2009 est de 5,2364 € d'E6 et E7 pour la 3<sup>ème</sup> catégorie.

Les effectifs proposés sont de :

- 1<sup>ère</sup> catégorie (E1, E2 et E3) = 55% de l'effectif proposable dont 80% à la valeur médiane (valeur cible) (\*).
- 2<sup>ème</sup> catégorie (E4 et E5) = 45% de l'effectif proposable dont 75 % à la valeur médiane (\*).
- 3<sup>ème</sup> 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 et [ces dernières années le ratio est descendu sous les 40% en ne respectant pas le texte de référence de 3/12/2003](#)).

**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.

- ⇒ 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.
- ⇒ Tous les candidats présentent leur situation devant un jury.