

Augmentations individuelles de salaire et promotions Avancements 2010

La campagne des avancements 2010 se déroule chaque année de janvier à juillet selon un calendrier établi. Le cadrage des promotions (changement de niveau du salarié) et d'augmentations individuelles de salaires sont définis dans l'accord du 3/12/2003 relatif à la carrière des salariés relevant de l'annexe 1 et de l'annexe 2 de la convention de travail du CEA.

1 Calendrier de la campagne 2010

2 Réglementation

2.1 Les salariés proposables

2.2 Augmentations individuelles et promotions des salariés de l'annexe 2

2.3 Augmentations individuelles et promotions des salariés de l'annexe 1 « cadres »

2.4 Passages cadre

3 L'entretien annuel

4 Positionnement

5 La CFE-CGC,

La CFE-CGC sait vous écouter, la CFE-CGC saura vous faire entendre

1 Vos représentants du personnel CFE-CGC

2 Quand ?

3 Comment ?

1 - Calendrier de la campagne DRT des avancements 2010

Janvier	Liste des salariés proposables ¹ établie à partir des salariés présents au 31/12 de l'année n-1
Janvier Février Mars	Liste des salariés proposés dans les labos, services et départements vers les directions de pôles avec consolidations successives (échange entre représentants et hiérarchie sur les propositions)
17 Mars	Commission Locale d'établissement interne Grenoble
19 Mars	Commission des carrières de consolidation DRT
Mars	Listes des salariés proposés aux promotions E5 et E7 remises à DRHRS.
9 Avril	Commission des carrières interne DSM
Avril	Propositions des labos, services, départements aux SPAS pour les salariés de l'Annexe 2.
Avril	Liste des salariés proposés (Annexes 1) dans les Directions et les pôles remises à DRHRS.
Mai	Envoi aux représentants de carrières des listes d'avancement et des listes de passage Cadre.
1er Juin	Grenoble : Commission Locale d'établissement pour les salariés de l'annexe 2
3 Juin	FAR : Commission Locale d'établissement pour les salariés de l'annexe 2
15 Juin	Saclay : Commission Locale d'établissement pour les salariés de l'annexe 2
22 Juin	Commission Secondaire des Carrières pour les annexes 1, E1 à E3 et promotions cadre.
24 Juin	Commission Centrale des Carrières pour les annexes 1, E4 à E7.

De Février à Mars, le responsable hiérarchique doit répondre aux demandes des salariés concernant les propositions d'avancement et/ou de promotions. Il ne peut pas s'engager sur l'avancement mais il peut confirmer ou non le niveau de sa proposition d'avancement

2 Réglementation

2.1 Les salariés proposés

- salariés présents dans l'unité au 31 décembre de l'année n-1,
- en congé sans solde d'une durée de moins de un an,
- mis à disposition dans un organisme extérieur au CEA (Pour la DRT, c'est DPSE qui gère ces salariés (Alain Leroy)

2.2 Augmentations individuelles et promotions des salariés de l'annexe 2

Niveau	Valeur minimale	Valeur médiane	Valeur maximale	Points nécessaires pour une promotion au niveau supérieur	Plafond du niveau
N1	6	8	13	260	300
N2	6	9	14	290	350
N3	6	10	15	330	390
N4	7	11	18	355	400
N5	7	12	18	405	440
N6	8	13	19	455	530
N7	8	14	21	-	590

Rappel :

La valeur du point au 1/01/2010 est de 5,52 € .

L'effectif proposé est de 50% de l'effectif proposé dont 80% à la valeur médiane (valeur cible)

2.3 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.	Plafond max
E1, E2, E3	15 points PI +1%	30 points PI +1,67%	45 points PI +2,3%	E3 à E4 : 610	E1 : 530 E2 : 630 E3 : 670
E4, E5	12 points PI +0,8%	24 points PI +1,6%	36 points PI +2,4%	E4 à E5 : 680 PI +3%	E4 : 780 E5 : 830
E6, E7	2,5% PI + 0,5%	4,2% PI + 1%	6,5% PI + 1,6%	E5 à E6 : 750 E6 à E7 : PI+ 3%	E6 : 980 E7 : 1085

La valeur du point au 1/01/2010 est de 5,52 € de E1 à E5 pour la 1ère et la 2ème catégorie

La valeur du point au 1/01/2010 est de 5,2364€ de E6 et E7 pour la 3ème catégorie (dernière réévaluation du point en 11/2008)

Les effectifs proposés sont de :

1ère catégorie (E1, E2 et E3) = 55% de l'effectif proposable dont 80% à la valeur médiane (valeur cible)

2ème catégorie (E4 et E5) = 45% de l'effectif proposable.

3ème catégorie (E6 et E7) = 45% de l'effectif proposable.

2.4 Promotions

Les promotions au niveau E5 sont contingentées. (environ 250 pour le CEA)

Les promotions au niveau E7 sont contingentées. (environ 50 pour le CEA). Elles font l'objet d'une proposition du directeur de Pôle et d'un arbitrage de l'Administrateur Général.

2.4 Passage cadre

La promotion cadre est contingentée et égale à 1% de l'effectif des salariés de niveau N5 à N7

Le total des passages comprend les promotions au mérite ou sur diplôme.

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.

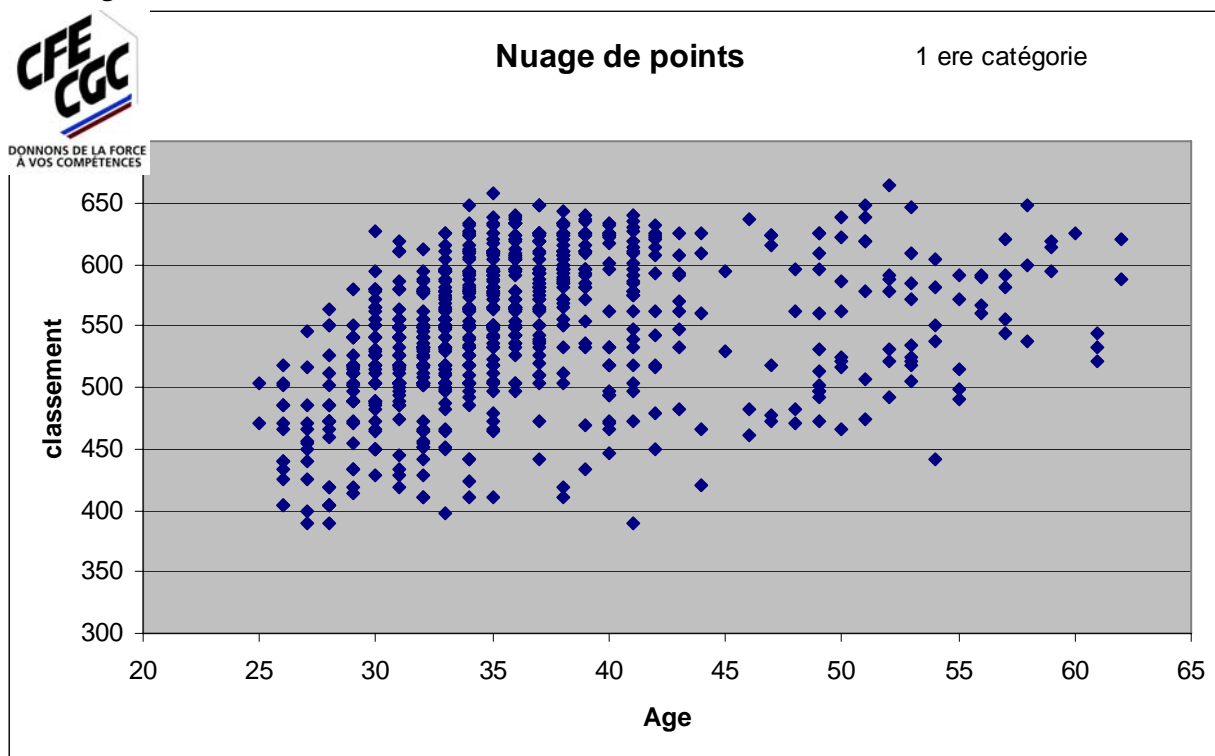
3 L'entretien annuel

L'entretien annuel est l'outil de base servant à la préparation des augmentations individuelles et des promotions... L'entretien est annuel et obligatoire. Il est initié par votre responsable hiérarchique n+1, mais vous pouvez le solliciter vous-même. Vous pouvez le faire avec votre n+2 si vous le souhaitez.

L'entretien annuel peut se dérouler tout au long de l'année, mais le Sictam CFE-CGC vous conseille de le faire entre Octobre et Janvier

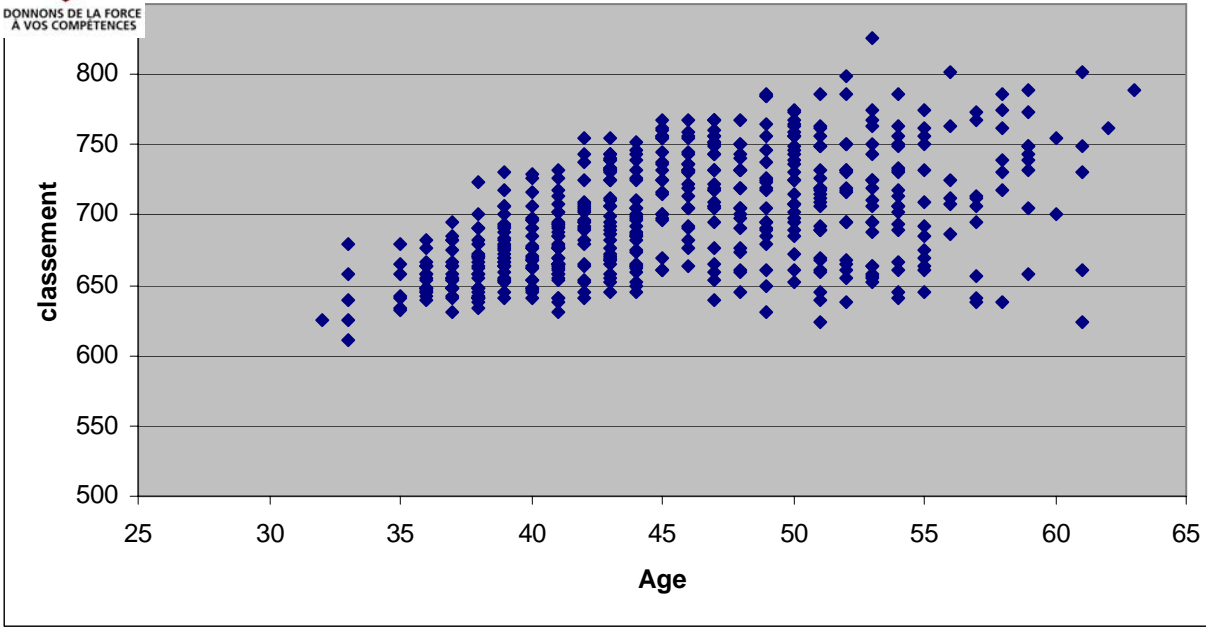
4 Positionnement

Pour vous aider, à vous positionner, nous mettons à votre disposition 3 courbes appelées « Nuage de points » qui vous permettront de mieux vous situer en fonction de votre âge et de votre positionnement dans la grille



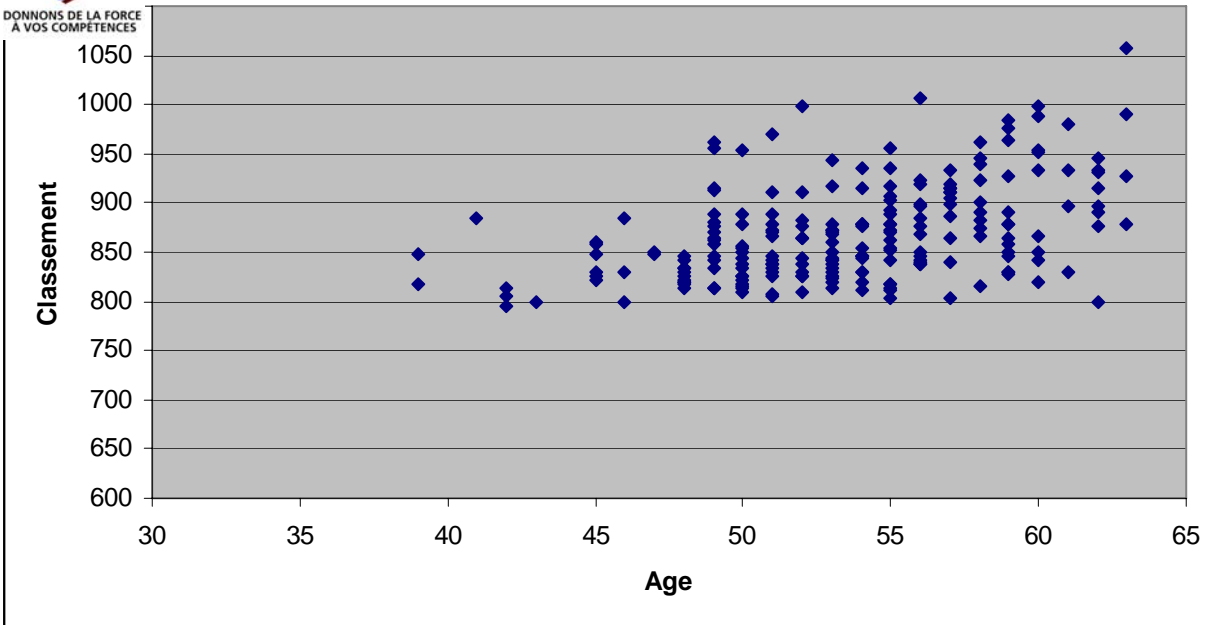
Nuage de points

2^{eme} catégorie



Nuage de points

3^{eme} catégorie



5 La CFE-CGC

5.1 Vos représentants

Le rôle des représentants en commissions des carrières

Les représentants de carrière peuvent interroger à tout moments du processus les responsables hiérarchiques pour connaître leurs positions vis-à-vis de l'avancement de leurs salariés

Ils sont de toutes façons invités aux commissions de carrières et d'établissement internes aux différentes directions pour discuter sur l'ensemble des propositions faites. La direction doit être en mesure de leur apporter des réponses satisfaisantes.

Commission Centrale des carrières

Jean Yves Deschamps (Saclay), Michel Santini (CESTA), Gérald Imbard (Marcoule), Christiane Maurice (DIF), François Salvadori (Saclay), Maxime Faglin (Valduc), Thierry Colomé (CAD), Hervé Lemonnier (Grenoble), Patrick Spitz (CAD), Alain Brzostowski (DIF)

Commission Secondaire des carrières

Didier Hanin (Grenoble), Didier Jeantet (Ripault), Guy Frayssinous (CESTA), Fabrice Bentejac (Saclay), Pierre Casoli (Valduc), Alain Brzostowski (DIF)

Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter le représentant que vous connaissez le mieux ou votre représentant local, votre demande sera analysée au mieux de vos intérêts...

5.2 Quand ?

A tous moments du processus. Il va de soit que plus l'échange avec la hiérarchie se fait tôt, mieux seront pris en compte les demandes.

5.3 Comment ?

Vos représentants CFE-CGC auront besoin pour vous défendre de présenter un argumentaire. Cet argumentaire, il n'y a que vous qui puissiez le réaliser car nul mieux que vous ne vous connaît. Votre représentant CFE-CGC a l'habitude de cet exercice. Il remettra en forme les éléments nécessaires à la compréhension de votre dossier. ①