

Fiche pratique CFTC

La campagne des augmentations individuelles de salaire et promotions 2026

La campagne des augmentations individuelles de salaire se déroule chaque année de janvier à juin selon un calendrier dont les grandes échéances sont fixées par la DRHRS.



Syndicat

cftc

SNEN Énergie Nucléaire

Sommaire de la fiche

| | |
|---|----|
| I – Référentiel | 3 |
| II - Calendrier de la campagne 2026 | 4 |
| III – Les réunions préparatoires 2026..... | 5 |
| IV – Réglementation des augmentations individuelles de salaire | 7 |
| ☞ Les salariés proposables | |
| ☞ Salariés relevant de l'annexe 2 : augmentations individuelles et promotions | |
| ☞ La promotion cadre | |
| ☞ Salariés relevant de l'annexe 1 : augmentations individuelles et promotions | |
| ☞ Salariés concernés par un congé de maternité ou d'adoption | |
| ☞ Salariés âgés de 50 ans et plus | |
| V – Base de la réflexion : l'entretien annuel | 13 |
| VI – Comment et quand intervenir ? | 13 |
| ☞ Le rôle des représentants du personnel | |
| ☞ Quels arguments ? | |
| ☞ À quel moment ? | |

Pour vous préparer : Des documents et des formations sont proposés par DRHRS -

Site DRHRS : Accueil > Parcours professionnels > L'entretien annuel d'activité : pour faire le point et préparer son avenir professionnel

- ✓ Le guide de l'entretien annuel d'activité,
- ✓ L'historique professionnel,
- ✓ Le formulaire de compte-rendu d'entretien annuel d'activité pour les CDI et pour les CDD,
- ✓ La grille des familles professionnelles du CEA.

Documents à télécharger et formations à suivre sur le site DRHRS



I - Référentiel

Vos documents de référence, disponibles sur le site de DRHRS, sont les suivants :

- convention de travail du 5 octobre 2021 et son avenant n°1 du 21 décembre 2022,
- accord relatif à la carrière des salariés relevant de l'annexe 1 et de l'annexe 2 de la convention de travail du CEA du 16 décembre 2003 et son avenant du 10 juillet 2007,
- accord du 29 janvier 2025 sur l'égalité professionnelle,
- accords GPEC des 19 octobre 2015 et 21 décembre 2022 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Également, nous les tenons à votre disposition si besoin.

Les modalités d'augmentations individuelles de salaire et de promotion (changement de niveau du salarié) sont établies par « l'accord relatif à la carrière des salariés relevant de l'annexe 1 et de l'annexe 2 de la convention de travail du CEA » du 16 décembre 2003 (création des grilles N1 à N7 et E1 à E7). Les règles sur les avancements sont toujours appliquées. Cependant les coefficients des grilles ont été revus depuis, l'avenant du 10 juillet 2007 n'a pas modifié la règle.

La convention de travail du 5 octobre 2021 définit au chapitre 4 (articles 17 à 23) les commissions des carrières chargées d'examiner la situation de tous les salariés. Le chapitre 10 définit les conditions des avancements individuels (articles 81 à 87) selon les deux catégories dites annexe n°1 et annexe n°2. Ce chapitre présente également les grilles salariales exprimées en coefficients et la définition des critères pour chaque niveau, l'avenant n°1 du 21 décembre 2022 n'a pas modifié le sujet.

Le niveau bas des grilles salariales a été aussi relevé par la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) du 29 octobre 2021.

Les commissions des carrières examinent les questions relatives aux recrutements, aux augmentations individuelles de salaire et aux promotions concernant les salariés relevant de leur domaine de compétence. Les réunions Annexes 1 et les réunions Annexes 2 sont séparées, puisque les commissions sont nationales dans le premier cas et locales dans le second cas.

Selon le nombre de voix obtenues aux élections du Comité National pour les annexes 1 (Commission Centrale des Carrières CCC de E4 à E7 et Commission Secondaire des Carrières CSC de E1 à E3) et aux différents CSE pour les annexes 2 (Commission Carrière d'Etablissement CCE), vos représentants CFTC obtiennent des sièges dans ces commissions de carrières.

II - Calendrier de la campagne 2026

| | |
|-----------|--|
| février | <p>Ouverture de l'application informatique GDAI pour les services du personnel (SRHS) <i>Application GDAI : Gestion Des Augmentations Individuelles</i></p> <p>Mise à disposition des listes de proposables.</p> <p>Ouverture de GDAI aux directions, début de la saisie des listes de propositions d'avancement.</p> <p>Ouverture de GDAI aux représentants syndicaux carrières pour vérification des proposables.</p> |
| Février | Remontée des propositions des labos, services et départements vers les directions par fusion successive de listes. |
| Mars | Remontée à DRHRS des propositions de promotion E5 et E7. |
| Mi-avril | <p>Remontée à DRHRS des propositions de promotion Annexe 1.</p> <p>Remontée aux SRHS des listes de propositions pour les Annexes 2.</p> |
| Fin-avril | Remontée à DRHRS des listes de propositions pour les Annexes 1. |
| Mai | Envoi aux représentants syndicaux de l'ordre du jour des commissions de carrières avec la liste des propositions, 1 mois avant la date de la commission concernée. |
| Juin | Cesta : Commission des carrières d'établissement pour les Annexes 2. |
| Juin | Grenoble : Commission des carrières d'établissement pour les Annexes 2. |
| Juin | Valduc : Commission des carrières d'établissement pour les Annexes 2. |
| Juin | DIF : Commission des carrières d'établissement pour les Annexes 2. |
| Juin | Gramat : Commission des carrières d'établissement pour les Annexes 2. |
| Juin | Saclay : Commission des carrières d'établissement pour les Annexes 2. |
| Juin | Fontenay-aux-Roses : Commission des carrières d'établissement pour les Annexes 2. |
| Juin | Le Ripault : Commission des carrières d'établissement pour les Annexes 2. |
| Juin | Marcoule : Commission des carrières d'établissement pour les Annexes 2. |
| Juin | Cadarache : Commission des carrières d'établissement pour les Annexes 2. |
| Fin juin | Commission secondaire des carrières pour les annexes 1, E1 à E3. Examen des promotions cadre. |
| Fin juin | Commission centrale des carrières pour les Annexes 1, E4 à E7. |

Fin février, le manager doit être en mesure de dire au salarié s'il l'a réellement proposé à l'avancement et pour quelle valeur (haute, médiane ou basse) dans le respect de la dotation qui lui a été allouée.

Mi-avril, le manager est en mesure de confirmer au salarié que ce dernier est sur la liste fusionnée de la direction.

III - Les réunions préparatoires 2026

Chaque direction a sa propre méthode de travail. Dans l'ensemble chacune d'entre elles procède à une ou plusieurs réunions préparatoires en concertation avec les organisations syndicales.

Selon les directions, le cas de chaque salarié est étudié ou seulement le cas des salariés que les organisations syndicales soulèvent.

Vous pouvez vous reporter au paragraphe « V - Comment et quand intervenir ? » pour percevoir l'importance de ces réunions préparatoires.

Calendrier des réunions préparatoires

Les représentants carrières CFTC rencontrent les unités. Les réunions entre représentants du personnel et Chefs d'Unités sont planifiées à compter de fin février et celles de consolidation avec les Directions entre fin mars et avril.

À la date de rédaction de cette fiche, nous n'avons pas encore les dates de tenue des réunions.

CADARACHE

Annexe 2

- ✓ Le //2026 IRESNE - DEC DER DTN
- ✓ Le //2026 DIMP
- ✓ Le //2026 DTEL-DFDE-DTPI-PMPP
- ✓ Le //2026 UTDC
- ✓ Le //2026 URMIC
- ✓ Le //2026 D3S
- ✓ Le //2026 AIF
- ✓ Le //2026 INSTN
- ✓ Le //2026 DSTG
- ✓ Le //2026 DG

Et le //2026 une réunion de consolidation avec la direction de Cadarache.

GRENOBLE

- ✓ Le //2026 LITEN
- ✓ Le //2026 IRIG
- ✓ Le //2026 CTRég
- ✓ Le //2026 DT
- ✓ Le //2026 LETI

Dès que les autres dates seront planifiées, nous vous les communiquerons.



Vous pouvez également contacter, dès à présent et tout au long de la campagne d'avancement, **vos représentants CFTC en commission des carrières** pour connaître les autres dates de réunions, anticiper ces réunions à venir et leurs permettre de vous défendre ou pour savoir ce qui a été dit dans les réunions déjà tenues ou bien le bureau national de la CFTC : cftc@cea.fr

- Pour les Annexes 1, contactez les représentants **CFTC** nationaux :

| | | |
|------------|---|-------------------------|
| CCC | Laurent ULMER - Centre de GRENOBLE | - 06 83 19 24 18 |
| | Antoine DUPRET – Centre de SACLAY | - 01 69 08 07 35 |
| CSC | Sabrino Blanchard – Centre de Grenoble | - 06 10 25 49 27 |
| | Laurent GALLIBOUR - Centre de VALDUC | - 03 80 23 41 46 |
| | Bruno LEPRINCE - Centre de FAR | - 01 47 04 66 34 |

- Pour les Annexes 2, contactez vos représentants **CFTC** sur votre centre :

| | |
|---|-------------------------|
| Vincent GANDON - Centre de Cadarache | - 06 71 10 87 81 |
| Christophe CHAUD – Centre de Cadarache | - 06 71 10 87 81 |
| Fabien ESPAZE - Centre de Marcoule | - 06 62 36 92 93 |
| Romain BOUCHENDHOMME –Centre de Marcoule | - 04 66 79 76 39 |
| Gaëlle DEL REY – Centre de Grenoble | - 04 38 78 90 69 |
| Geoffrey LOMBARD – Centre de Grenoble | - 04 38 78 59 55 |
| Sidimohamed N'HARI – Centre de Grenoble | - 06 37 76 74 26 |
| Karine POIRAUDEAU – Centre de Valduc | - 03 80 23 49 80 |
| Samuel GREMY – Centre de Valduc | - 03 80 23 41 46 |
| Diane COURAUD – Centre Paris – Saclay | - 06 12 09 65 10 |
| Patrice GILSON – Centre Paris – Saclay | - 06 17 66 20 33 |
| Christine SAUNIER – Centre de DIF | - 01 69 26 52 27 |

IV - Réglementation des augmentations individuelles de salaire

Les salariés proposables sont les salariés d'une des catégories suivantes :

- salariés titulaires CDI et CDD et en fonction dans l'unité le 31 décembre 2025,
- salariés dont la période d'essai se termine avant le 31 décembre 2025,
- salariés en congé sans solde d'une durée de moins de 6 mois,
- salariés mis à disposition ou en mission de longue durée,
- salariés absents mais dont la rémunération est maintenue, y compris pendant la période indemnisée au titre d'un CET (sauf s'il s'agit d'un CET retraite).

Important : tous les salariés sont proposables puisque l'avancement répétitif existe (avancement deux années successives) quel que soit votre avancement ou promotion de l'année précédente (mini, moyen ou maxi). L'avancement se fait au choix de la hiérarchie.

Rappel de l'information due par la hiérarchie - Article 80 de la Convention de travail :

« LES SALAIRES DOIVENT ETRE INFORMES DES PROPOSITIONS D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE SALAIRE OU DE PROMOTIONS SOUMISES A LA COMMISSION DES CARRIERES COMPETENTE DES QU'ELLES SONT ARRETEES.

ILS DOIVENT EGALEMENT ETRE INFORMES DES DECISIONS PRISES EN MATIERE DE PRIMES.

CES INFORMATIONS SONT DONNEES A L'OCCASION OU EN DEHORS DE L'ENTRETIEN ANNUEL D'ACTIVITE. »

Attention ! Les listes des salariés proposables sont établies selon un périmètre au 31 décembre 2025. **Ainsi si une réorganisation a lieu dans votre unité ou si vous avez muté après le 31 décembre 2025 ce n'est pas forcément votre hiérarchie actuelle qui est en mesure de faire votre proposition d'avancement.**

⇒ Votre situation mérite d'être connue de vos représentants, contactez les pour qu'ils vérifient que cela n'a pas de conséquences sur votre promotion.

Salariés relevant de l'annexe 2 : augmentations individuelles et promotions

♦ Les Commissions des Carrières d'Établissement

Les augmentations individuelles et les promotions (changement de niveau, par exemple de N4 à N5) des salariés relevant de l'annexe 2 sont gérées par les Commissions des Carrières d'Établissement (CCE). Il y a une commission par centre une fois par an pour les augmentations individuelles des salariés. Elle est présidée par le Directeur du Centre.

- ♦ Valeurs en points des augmentations, promotions et plafonds

Modification à venir prochainement

| Niveau | Points du niveau | | | Augmentations en points | | |
|--------|------------------|---|----------------------|-------------------------|--------|-----|
| | Mini | nécessaires pour promotion niveau supérieur | plafond | mini | médian | max |
| N 1 | 280 | 260 | 300 | 6 | 8 | 13 |
| N 2 | 301 | 290 | 375 (depuis 2012) | 6 | 9 | 14 |
| N 3 | 301 | 330 | 406 (depuis 2012) | 6 | 10 | 15 |
| N 4 | 340 | 355 | 418 (depuis 2012) | 7 | 11 | 18 |
| N 5 | 350 | 405 | 440 | 7 | 12 | 18 |
| N 6 | 350 | 455 | 530 | 8 | 13 | 19 |
| N 7 | 400 | - | 590 | 8 | 14 | 21 |

Nota : les mini N1, N2 et N4 ont été revu avec la DUE

- ♦ Valeur du point depuis le 1^{er} juillet 2010 : **5,5531 €** (Indice des prix INSEE ou inflation est de 26,2% sur la période, arrêtée à fin 2024). Le point devrait être de 7,008 € pour compenser l'inflation.

Il n'y a pas eu d'augmentation générale du point depuis juillet 2010 ! Seulement une Augmentation Générale Pérenne AGP mensuelle de 285 € (51,3 points) a été accordée pour tous les annexes 2.

Votre augmentation individuelle de salaire est un élément important de votre vie professionnelle. C'est cet élément qui permet de lutter contre l'érosion du pouvoir d'achat.

La CFTC est pleinement disponible pour vous soutenir dans vos démarches pour l'obtention de votre augmentation individuelle de salaire.

- ♦ Effectif des proposés est égal à 50% de l'effectif des proposables.

Environ 80% de l'effectif des salariés proposés bénéficieront d'une augmentation d'une valeur médiane. Une répartition équilibrée entre le nombre de valeur haute et de valeur basse est visée.

- ♦ Ancienneté : lors des 3 ans d'ancienneté, l'annexe 2 bénéficie d'une prime d'ancienneté de 3 % qui augmente ensuite de 1 % par an. La prime d'ancienneté est plafonnée à 21%.

☛ La promotion cadre

La promotion cadre est contingentée annuellement. Le contingent est de 1% de l'effectif des salariés non cadres, réparti par direction au prorata de ses effectifs « annexe 2 » de niveau N5 à N7 qui respectent le coefficient minimum pour prétendre au passage. Ce contingent comprend les propositions de promotion au mérite ou sur diplôme, celle sur diplôme est prioritaire. La candidature est présentée en commission carrière d'établissement puis elle est discutée en commission secondaire des carrières.

Pour la promotion cadre, DRHRS impose un changement de poste vers un poste de cadre accompagné d'une mobilité. Le changement d'unité (service ou département) reste la référence pour DRHRS.

Le niveau de points requis pour la promotion cadre au mérite est de 425 points. Les salariés promus au niveau E2 bénéficient d'une augmentation individuelle de 20 points.

Une prévision pluriannuelle des promotions cadre est établie par les directions et présentée à DRHRS. La promotion cadre est donc à programmer avec sa hiérarchie dans un parcours professionnel. Le salarié qui envisage cette promotion ne doit pas attendre d'obtenir le nombre de points requis pour discuter d'une planification possible de cette promotion avec sa hiérarchie.

Lors d'un passage cadre sur diplôme, les salariés sont promus au niveau E2 avec un coefficient minimum de 430 points. Dans tous les cas, la majoration de coefficient de paiement doit au moins être égale à 20 points. La promotion est attribuée à la prise de poste cadre.

☛ Salariés relevant de l'annexe 1 : augmentations individuelles et promotions

♦ La Commission Secondaire des Carrières

Les augmentations individuelles et les promotions (changement de niveau, par exemple de E2 à E3) des salariés relevant des lignes **E1, E2 et E3** de l'annexe 1 sont gérées par la Commission Secondaire des Carrières. Cette commission est nationale. Elle est présidée par la DRHRS. Elle examine et entérine également les changements d'annexe.

♦ La Commission Centrale des Carrières

Les augmentations individuelles et les promotions (changement de niveau, par exemple de E4 à E5) des salariés relevant des lignes **E4 à E7** de l'annexe 1 sont gérées par la Commission Centrale des Carrières. Cette commission est nationale. Elle est présidée par la DRHRS.

- ♦ Valeurs d'augmentation en points ou pourcentage, promotions et plafonds

Modification à venir prochainement

| Niveau | Points mini | Points préconisés pour promotion niveau supérieur | Points au plafond | Augmentation en points ou % (incidence sur la prime individuelle) | | |
|--------|-------------|---|--------------------------|---|------------------|--------------------|
| | | | | mini | médian | Max |
| E1 | 430 | | 530 | 15 (+ 1 %) | 30 (+ 1,67 %) | 45 (+ 2,3 %) |
| E2 | 430 | | 630 | 15 (+ 1 %) | 30 (+ 1,67 %) | 45 (+ 2,3 %) |
| E3 | 510 | 610 | 670 | 15 (+ 1 %) | 30 (+ 1,67 %) | 45 (+ 2,3 %) |
| E4 | 570 | 680 | 816 (depuis 2012) | 12 (+ 0,8 %) | 24 (+ 1,6 %) | 36 (+ 2,4 %) |
| E5 | 610 | 750 | 830 | 12 (+ 0,8 %) | 24 (+ 1,6 %) | 36 (+ 2,4 %) |
| E6 | 710 | | 1027,70 (depuis 2012) | 2,5 % (+ 0,5 %) | 4,2 % (+ 1 %) | 6,5 % (+ 1,6 %) |
| E7 | 750 | | 1138,20 (depuis 2012) | 2,5 % (+ 0,5 %) | 4,2 % (+ 1 %) | 6,5 % (+ 1,6 %) |

(+ n %) correspond à une augmentation du pourcentage de la prime individuelle, dans le plafond de 21%

Nota : les mini E1, E2 et E3 ont été revu avec la DUE

La prime individuelle n'augmente que lors de l'attribution d'un avancement, contrairement à une prime d'ancienneté.

- ♦ Valeur du point

E1 à E5 depuis le 1^{er} juillet 2010 : **5,5531 €** (indice des prix INSEE ou inflation est de 26,2 % sur la période, arrêtée à fin 2024 ; le point devrait être de 7,008 € pour compenser l'inflation).

E6 et E7 depuis le 1^{er} novembre 2008 : **5,2364 €** (indice des prix INSEE ou inflation est de 28,1 % sur la période arrêtée à fin 2024 ; le point devrait être de 6,7078 € pour compenser l'inflation).

Il n'y a pas eu d'augmentation générale du point depuis juillet 2010, ou novembre 2008 (E6&E7) ! Seulement une AGP mensuelle de 271 € (51,7 points) identique pour tous les annexes 1.

Votre augmentation individuelle de salaire est un élément important de votre vie professionnelle. C'est cet élément qui permet de lutter contre l'érosion du pouvoir d'achat.

La CFTC est pleinement disponible pour vous soutenir dans vos démarches pour l'obtention de votre augmentation individuelle de salaire.

- ♦ Effectif proposé (accord)

- 1^{ère} catégorie (E1, E2 et E3) = 55% de l'effectif proposable. 80% de l'effectif proposé doit l'être pour une valeur médiane, et une répartition équilibrée entre le nombre de valeur haute et de valeur basse est visée.

- 2ème catégorie (E4 et E5) = 45% de l'effectif proposable.
75% de l'effectif proposé doit l'être pour une valeur médiane, et une répartition équilibrée entre le nombre de valeur haute et de valeur basse est visée.
- 3ème catégorie (E6 et E7) = 45% de l'effectif proposable, objectif théorique rarement atteint ces dernières années, et une répartition équilibrée entre le nombre de valeur haute et de valeur basse est visée.
80% de l'effectif proposé doit l'être pour une valeur médiane.

♦ Promotions

Les promotions au niveau E5 sont contingentées, et s'apprécient par Direction. La promotion au niveau E5 s'accompagne d'une majoration de 3% de la prime individuelle dans la limite du plafond de 21%.

Les promotions au niveau E7 sont contingentées. Elles font l'objet d'une proposition de la direction et d'un arbitrage de l'Administrateur Général. La promotion au niveau E7 s'accompagne d'une majoration de 3% de la prime individuelle dans la limite du plafond de 21%.

♦ Mesures concernant les E6 et E7

L'accord du 16 décembre 2003 relatif au déroulement de carrière des salariés précise : « Les salariés de niveau E6 et E7 n'ayant pas bénéficié d'augmentation sur 3 ans feront systématiquement l'objet d'un examen en Commission des Carrières, afin d'identifier et d'anticiper des problématiques particulières, dès la troisième année. Les salariés des niveaux E6 et E7 qui n'auraient bénéficié d'aucune augmentation individuelle pendant 5 ans, ou dont l'augmentation de salaire sur cette période serait inférieure à 50% de l'augmentation générale, bénéficieront d'une augmentation individuelle garantissant l'équivalent de 50% des augmentations générales sur la période. »

La promotion E7 se justifie par une haute valeur du salarié dans son domaine de compétence et reconnue dans l'une des 4 filières. Cette promotion traduit également sa contribution à l'évolution des programmes, l'impact tant interne qu'externe de ses missions, sa capacité à représenter le CEA au niveau national ou international et sa participation aux décisions majeures engageant l'organisme. Le nombre de promotion est fixé annuellement par un texte d'application. La prime individuelle est majorée de 3% dans la limite de 21%.

☛ **Salariés concernés par un congé de maternité ou d'adoption**

Le cas des salariés ayant été en congé de maternité ou d'adoption sera particulièrement examiné si :

- Le salarié n'a pas bénéficié d'augmentation individuelle pendant 2 ans et plus, ou bien pendant 3 ans et plus pour les salariés relevant de l'annexe 1 classés E4 à E7.
- Le salarié est augmenté à la valeur basse à 2 ans, ou bien à 3 ans pour les salariés relevant de l'annexe 1 classés E4 à E7.

La direction concernée devra motiver sa décision selon des critères faisant apparaître que le salarié n'est pas pénalisé pour l'absence due à ce congé de maternité ou d'adoption, faute de quoi une majoration de la rémunération sera appliquée, le nombre de points correspondant étant prélevé sur la dotation de la direction.

L'accord du 29 janvier 2025 sur l'égalité professionnelle renforce le dispositif par l'examen des « demandes de rattrapage salarial de salariées ayant été concernées par un congé de maternité au cours des cinq dernières années précédant l'entrée en vigueur de l'accord et à corriger, le cas échéant, un éventuel écart au regard des dispositions légales ». Les demandes sont portées par les représentants carrière.

☛ **Salariés âgés de 50 ans et plus**

L'accord GPEC 19 octobre 2015 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, signé par la CFTC et l'accord GEPP du 21 décembre 2022 sur les parcours professionnels dans sa partie 3 indiquent qu'un « *bilan de l'exercice précédent de la campagne des augmentations individuelles de salaire et des promotions attribuées aux salariés seniors est présenté aux représentants du personnel en commissions des carrières* ».

Le « *CEA permet aux salariés arrivant dans les 5 années qui précèdent le départ en retraite ou en cessation anticipée d'activité d'aménager leurs fins de carrière* », par un « *accompagnement des seniors pour favoriser leurs maintiens dans l'emploi et la poursuite de leurs parcours professionnels* », ou bien propose « *des dispositifs aménageant la transition entre leurs activités professionnelles et la retraite* ».

« *Dès 50 ans, l'entretien annuel d'activité est le moment privilégié pour aborder la seconde partie de carrière (formations, transfert ou de conservation des connaissances, évolution professionnelle au sein des différentes filières du CEA). Les salariés, parvenus potentiellement dans les trois dernières années de leur fin d'activité professionnelle, bénéficient d'un entretien de fin de carrière avec un représentant RH au cours duquel sont abordées les questions relatives aux perspectives d'emploi et aux conditions associées au départ à la retraite puis un entretien auprès de son responsable hiérarchique spécifiquement dédié aux perspectives d'emplois et d'évolution professionnelle dans l'entreprise* ».

« *L'accord relatif au contrat de génération au sein du CEA prévoit que les salariés, parvenus potentiellement dans les trois dernières années de leur activité professionnelle peuvent bénéficier d'un entretien de fin de carrière au cours duquel sont notamment abordées les questions relatives au départ à la retraite, aux différentes perspectives de fin de carrière et dispositifs associés.* » Les salariés seniors : les salariés âgés de 50 ans et plus doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part de leur hiérarchie et de la fonction RH pour intégrer leur potentiel d'évolution professionnelle dans la réflexion sur la formation professionnelle. Au titre de l'accord relatif au contrat de génération au sein du CEA du 17 décembre 2013, le taux annuel de formation des salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'une formation doit atteindre a minima 50%. Cet objectif doit faire l'objet d'un suivi particulier de la part des responsables hiérarchiques et de la ligne RH. »

V - Base de la réflexion : l'entretien annuel

L'accord du 16 décembre 2003 stipule que « *L'entretien annuel constitue un des outils destinés à préparer la réflexion notamment au regard des augmentations individuelles et des promotions... Annuel et Obligatoire...* ».

Ainsi défini par DRHRS, l'entretien annuel est l'occasion pour le salarié d'aborder la question de son évolution de carrière au regard des avancements. Si son manager lui exprime son intention de le proposer aux avancements, le salarié peut demander à ce que cela soit écrit dans le compte-rendu de l'entretien (ceci faciliterait les interventions en cas de « problème »), mais rien n'oblige le manager à s'engager par écrit.

Au vu du calendrier du processus d'avancements, il va de soi que l'entretien annuel, à caractère obligatoire, doit être tenu **au plus tard courant janvier** pour que le responsable hiérarchique puisse avoir en tête sa teneur lors du choix des salariés proposés à l'avancement. Un entretien tenu plus tard dans l'année perd son caractère « d'outil » destiné à préparer les avancements.

VI - Comment et quand intervenir ?

Le rôle des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont conviés, avant les commissions des carrières et avant l'établissement des listes définitives, aux réunions préparatoires organisées par les directions (pour les salariés relevant de l'annexe 1) ou par les centres (pour les salariés relevant de l'annexe 2).

Lors de ces réunions, les représentants du personnel soulèvent systématiquement le cas de tous les salariés qui n'avancent pas à un rythme au moins égal à la moyenne, c'est-à-dire au moins à deux ans en valeur médiane.

Le dispositif prévu par DRHRS exige de la hiérarchie, en amont de ces réunions, la rédaction d'une fiche individuelle explicative notamment pour les salariés qui avancent à un rythme inférieur à la moyenne.

Les responsables administratifs présents à la commission font alors lecture de cette fiche « à charge » (bien que souvent ils ne connaissent pas personnellement le salarié).

Aucune défense n'est alors possible de la part des représentants du personnel s'ils ne connaissent pas la situation du salarié concerné. Verdict : « ce salarié ne mérite pas mieux ». C'est désormais acté.

Votre représentant du personnel CFTC devra être en possession d'une fiche contenant vos arguments afin de mieux vous défendre.

Il arrive que l'on puisse ainsi rétablir des vérités et rétablir la situation du salarié...

SURTOUT N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER LA CFTC ! VIA L'UN DE SES REPRÉSENTANTS



- Pour les salariés de l'Annexe 2, contactez rapidement vos représentants **CFTC** sur votre centre afin d'aborder dans les meilleures conditions la réunion préparatoire à la commission des carrières d'établissement ou le bureau national de la **CFTC** : cftc@cea.fr
- Pour les salariés de l'Annexe 1, contactez vos représentants **CFTC** sur votre centre ainsi que les représentants **CFTC** nationaux (il s'agit de commissions centrales).

Quels arguments ?

TOUS les arguments en votre faveur doivent être réunis, et nul ne les connaît mieux que vous.

Votre supérieur hiérarchique vous a dit qu'il vous présenterait : il est satisfait de votre travail. Réponse de la Direction en commission : « Non, ce salarié n'a pas été présenté. L'avancement est au choix et d'autres ont été choisis ».

Nul doute que si vous retournez voir votre supérieur hiérarchique, il vous expliquera qu'il vous a effectivement présenté, mais qu'il ne fait pas ce qu'il veut : c'est à la fusion des listes que votre nom a été rayé.

Est-ce vrai ? Peut-être...

Votre supérieur hiérarchique avait-il lui-même suffisamment d'arguments pour vous défendre ? Peut-être pas...

La préparation des avancements n'est pas très aisée pour un manager. Il doit faire des choix, se préparer à les argumenter, argumenter mieux que les managers des autres unités de votre direction, parfois céder pour ne pas nuire à son propre avancement...

Si votre manager possède les bons arguments en votre faveur, il sera alors motivé pour soutenir votre proposition d'avancement. Son discours de bon manager le mettra d'ailleurs lui-même en valeur : **sachez aider votre manager à soutenir votre avancement !**

Votre représentant **CFTC** est à votre disposition pour vous assister efficacement au long de votre démarche.

Après votre entretien annuel, il est important de prendre le temps d'écrire à votre manager (un mail est suffisant) pour le remercier de l'intention qu'il a de vous présenter (ou pour lui demander de le faire) **en lui apportant la liste des arguments dont il aura besoin** pour soutenir efficacement votre avancement.

Cela amène votre manager à prendre le recul nécessaire et lui facilite la tâche pour les étapes à venir dans le processus d'avancement.

Ce mail est également essentiel pour votre représentant du personnel CFTC amené à soutenir votre prochaine augmentation individuelle de salaire en réunion préparatoire et en commission.

À quel moment ?

LE PLUS TÔT POSSIBLE DANS LE PROCESSUS.

Le mail contenant l'ensemble de vos arguments suffit parfois pour que votre manager vous propose en « rang utile ». Votre représentant du personnel CFTC vous confirmera alors que vous êtes sur la liste provisoire. Il n'y aura plus qu'à surveiller que votre nom ne soit pas rayé par la suite, mais à ce stade ceci ne se fait qu'avec des arguments solides de la part de la Direction.

Si ce mail ne suffit pas, jusqu'à la commission des carrières, votre représentant du personnel CFTC peut intervenir. Attention lorsque les listes ont été fusionnées, cela est plus difficile car il faut intervenir auprès du niveau hiérarchique auquel la fusion des listes est effectuée, voire auprès de DRHRS.

Les interventions peuvent avoir lieu de différentes façons (directement auprès du décideur, lors de la réunion préparatoire, lors de la commission des carrières...).

LA CFTC, LE SYNDICAT À VOS CÔTÉS

Internet : snen-cftc.fr

Intranet : cftc.intra.cea.fr

