

Fiche pratique du SNEN CFTC

La campagne des augmentations individuelles de salaire et promotions 2026

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

Les représentants en commissions carrières du SNEN CFTC sont disponibles pour vous accompagner pendant cette période importante pour vous.



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 45 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 les ressources humaines.

Site de la 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,
- ✓ Les formulaires de comptes-rendus d'entretien annuel d'activité pour les CDI et d'entretien d'évolution professionnelle pour les CDD,
- ✓ La grille des familles professionnelles du CEA.

Documents à télécharger et formations à suivre sur le site de la 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 ses avenants des 10 juillet 2007 et du 16 décembre 2025,
- Accord du 29 janvier 2025 sur l'égalité professionnelle,
- Accord GEPP du 16 décembre 2025 relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels qui vient compléter les 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. Seuls les plafonds des grilles ont été revus par l'avenant du 16 décembre 2025.

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 1 et annexe 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 SNEN CFTC obtiennent des sièges dans ces commissions de carrières.

II - Calendrier de la campagne 2026

Février	Ouverture de l'application informatique GDAI pour les services du personnel (SRHS) <i>Application GDAI : Gestion Des Augmentations Individuelles</i> Mise à disposition des listes de proposables. Ouverture de GDAI aux directions, début de la saisie des listes de propositions d'avancement. Ouverture de GDAI aux représentants syndicaux carrières pour vérification des proposables.
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	Remontée à DRHRS des propositions de promotion Annexe 1. Remontée aux SRHS des listes de propositions pour les Annexes 2.
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 les 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 en commissions carrières du **SNEN 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 de l'ensemble des réunions.

A cette fin, vous pouvez contacter votre section **SNEN CFTC de votre centre de rattachement.**



Vous pouvez également contacter, dès à présent et tout au long de la campagne d'avancement, **vos représentants en commission des carrières du **SNEN CFTC**** 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. Vous pouvez aussi contacter le bureau national du SNEN CFTC : cftc@cea.fr

- Pour les Annexes 1, contactez vos représentants en commissions carrières du **SNEN CFTC** nationaux :

E4-E7 : Commission Centrale des Carrières (CCC)

Laurent ULMER - Centre de Grenoble - 06 83 19 24 18

Antoine DUPRET – Centre de Saclay - 01 69 08 07 35

E1-E3 : Commission Secondaire des Carrières (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 en commission carrières du **SNEN 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

Sandrine COT – Centre Paris – Saclay - 01 69 08 89 60

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 2026,
- salariés dont la période d'essai se termine avant le 31 décembre 2026,
- 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 en commissions carrières du [SNEN CFTC](#) ; 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

Niveau	Points du niveau			Augmentations en points		
	Mini	nécessaires pour promotion niveau supérieur*	Plafond**	mini	médian	max
N 1	200	260	316	6	8	13
N 2	245	290	399	6	9	14
N 3	260	330	432	6	10	15
N 4	270	355	440	7	11	18
N 5	300	405	464	7	12	18
N 6	350	455	556	8	13	19
N 7	400	-	626	8	14	21

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

* Les seuils de coefficient requis pour pouvoir prétendre à un changement de niveau restent inchangés.

** Relèvement des plafonds des grilles (cf. avenant du 16 décembre 2025 à l'accord du 16 décembre 2003).

♦ Valeur du point depuis le 1^{er} juillet 2010 : **5,5531 €** (Indice des prix INSEE ou inflation est de 27,7% sur la période, arrêtée à fin 2025). Le point devrait être de 7,09 € 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.

Le SNEN 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 d'un peu plus 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 étant 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 (sans changement). 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 du 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

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	730	15 (+ 1 %)	30 (+ 1,67 %)	45 (+ 2,3 %)
E4	570	680	876	12 (+ 0,8 %)	24 (+ 1,6 %)	36 (+ 2,4 %)
E5	610	750	878	12 (+ 0,8 %)	24 (+ 1,6 %)	36 (+ 2,4 %)
E6	710		1134,39	2,5 % (+ 0,5 %)	4,2 % (+ 1 %)	6,5 % (+ 1,6 %)
E7	750		1256,36	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

* Les seuils de coefficient requis pour pouvoir prétendre à un changement de niveau restent inchangés.

** Relèvement des plafonds des grilles (cf. avenant du 16 décembre 2025 à l'accord du 16 décembre 2003).

*** Accord relatif à la carrière des salariés relevant de l'annexe 1 de la convention de travail du CEA du 16 décembre 2003.

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 27,7% sur la période, arrêtée à fin 2025 ; le point devrait être de 7,091 € pour compenser l'inflation).

E6 et E7 depuis le 1^{er} novembre 2008 : **5,2364 €** (indice des prix INSEE ou inflation est de 29,6 % sur la période arrêtée à fin 2025 ; le point devrait être de 6,786 € pour compenser l'inflation).

Il n'y a pas eu d'augmentation générale du point depuis juillet 2010, ou novembre 2008 (E6 et E7) ! Seulement une AGP mensuelle de 271 € 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.

Le SNEN 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.
- 2^{ème} 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.
- 3^{ème} 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 en commissions carrières.

☞ **Salariés âgés de 45 ans et plus**

L'accord GEPP du 16 décembre 2025 indique dans sa partie 3 que « le CEA met en œuvre un ensemble de dispositifs pour préparer la deuxième partie de carrière et accompagner les parcours professionnels des salariés expérimentés (salariés de 45 ans et plus à la date dudit accord) dans cette seconde partie de carrière ».

« A compter de l'âge prévu par les dispositions légales ou réglementaires, 45 ans à date, l'entretien de parcours professionnel est le moment privilégié pour aborder la seconde partie de carrière notamment en projetant des formations, des dispositions de transfert ou de conservation des connaissances, ou même une évolution professionnelle au sein des différentes filières du CEA. Une attention particulière sera portée à ces différents aspects lors de la revue de personnel de l'unité. A cette occasion, seront aussi évoquées les mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail éventuellement proposées par le médecin du travail lors de la visite médicale de mi-carrière. »

« Dans les trois années précédant leur 60^{ème} anniversaire ou dans les trois dernières années de la fin potentielle d'activité professionnelle, les salariés bénéficient d'un entretien de fin de carrière avec un représentant de la fonction ressources humaines au cours duquel sont abordées les questions relatives aux perspectives d'emploi, aux conditions de maintien dans l'emploi, aux possibilités d'aménagements de fin de carrière et aux conditions associées au départ à la retraite. Le salarié peut, à l'issue de cet entretien, en tenant compte de la durée restante de son activité, solliciter un entretien auprès de son responsable hiérarchique spécifiquement dédié aux perspectives d'emploi et d'évolution professionnelle dans l'entreprise.

Ces entretiens RH peuvent être complétés par des entreprises organisés avec les caisses de retraite du CEA ».

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 en commissions carrières du **SNEN CFTC** 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 en commissions carrières 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 en commissions carrières du **SNEN CFTC s'ils ne connaissent pas la situation du salarié concerné. Verdict : « ce salarié ne mérite pas mieux ». C'est désormais acté.**

Vos représentants en commissions carrières du **SNEN CFTC devront 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 LE SNEN CFTC ! VIA L'UN DE SES REPRÉSENTANTS



- Pour les salariés de l'Annexe 2, contactez rapidement vos représentants en commissions carrières du **SNEN 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 du **SNEN CFTC** : cftc@cea.fr
- Pour les salariés de l'Annexe 1, contactez vos représentants en commissions carrières du **SNEN CFTC** sur votre centre ainsi que les représentants en commissions carrières secondaires et centrales du **SNEN CFTC**.

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 !**

Vos représentants en commissions carrières du **SNEN CFTC** sont 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 vos représentants en commissions carrières du SNEN CFTC amenés 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 ». vos représentants en commissions carrières du **SNEN CFTC** vous confirmeront 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, vos représentants en commissions carrières du **SNEN CFTC** peuvent intervenir jusqu'à la commission des carrières. 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...).

LE SNEN CFTC, LE SYNDICAT À VOS CÔTÉS

Internet : snen-cftc.fr

Intranet : cftc.intra.cea.fr

