

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ET PROMOTIONS DISPOSITIF 2008

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-après des précisions sur le dispositif applicable en 2008 aux augmentations individuelles de salaire et aux promotions, dans le cadre de l'accord du 16 décembre 2003 relatif à la carrière des salariés relevant de l'annexe 1 et de l'annexe 2 de la Convention de travail.

1. Dispositions générales

Les augmentations individuelles et les promotions résultent du choix de la hiérarchie.

Les augmentations individuelles de salaire visent à reconnaître le travail effectué et les résultats obtenus dans le poste. A ce titre, sont pris en compte notamment la qualité de la contribution du salarié, l'atteinte des objectifs dans le cadre des moyens attribués, le développement des compétences, la prise de responsabilités, l'accomplissement d'une mobilité, l'acquisition de connaissances dans l'intérêt des activités ou des recherches menées.

Les augmentations individuelles peuvent s'opérer dans un même niveau de classification, dans les limites fixées par les grilles de classification des salariés relevant de l'annexe 1 et de l'annexe 2 de la Convention de travail, sans que la promotion au niveau supérieur de classification (promotion) soit automatique.

2. Augmentations individuelles et promotions des salariés relevant de l'annexe 1 de la Convention de travail

• Etablissement des listes fusionnées

Les dotations sont transmises par la DRHRS aux Directeurs de pôles, qui établissent les listes fusionnées des propositions d'augmentations individuelles et de promotions des unités qui leur sont rattachées.

Les listes fusionnées des pôles fonctionnels sont établies par M. l'Administrateur Général Adjoint.

• Promotions

Les promotions, obligatoirement accompagnées d'une augmentation de salaire, reconnaissent, d'une manière générale, la capacité à occuper des postes requérant notamment davantage de responsabilité et d'autonomie.

Chaque proposition doit donc prendre en compte le potentiel d'évolution du salarié à moyen terme, et présenter une cohérence avec le rythme de carrière et le montant de l'augmentation individuelle proposée.

En outre, une attention particulière doit être portée au respect d'une juste proportion de la répartition hommes-femmes dans l'établissement des propositions de promotion E5 et E7, en tenant compte des fonctions exercées.

Dans le cadre du maintien de l'équilibre global des trois catégories de l'annexe 1, les promotions d'un niveau à l'autre doivent s'opérer à partir de coefficients d'origine relativement homogènes :

- **les promotions au niveau E4**, marquant une prise de responsabilités ou un accroissement du niveau d'autonomie, sont préconisées **autour d'un coefficient d'origine de 610 points**.
- **les promotions au niveau E5**, reconnaissant un potentiel à exercer des responsabilités accrues faisant appel à une capacité de proposition et d'innovation dans l'une des quatre filières (hiérarchique, projet, expertise, administration et gestion), sont préconisées **autour d'un coefficient d'origine de 680 points**. Les propositions à partir d'un coefficient inférieur doivent correspondre à des trajectoires de carrière accélérées.
- **les promotions au niveau E6** (accès à la troisième catégorie), reconnaissent la capacité des salariés à contribuer de façon significative à l'évolution des programmes ou des structures, prenant en compte la trajectoire passée et future du salarié. Ces promotions sont préconisées **autour d'un coefficient d'origine de 750 points**.

Les promotions au niveau E7, au nombre d'environ 50 pour l'année 2007, font l'objet d'une proposition du directeur de pôle et d'un arbitrage de l'Administrateur général.

• Augmentations individuelles des salariés relevant de la troisième catégorie (E6-E7)

La **valeur cible** du nombre de salariés augmentés est maintenue pour **2008 à 45%** de l'effectif proposable, dont une valeur cible de 80% augmentés à la valeur médiane.

Les coefficients minimum et maximum des niveaux E6 et E7 font l'objet d'une révision annuelle sur la base de la valeur du point applicable aux salariés des niveaux E1 à E5.

Par conséquent, **pour l'année 2008**, la plage de coefficients du niveau :

E6	est comprise	entre 737 et 965 points,
E7	est comprise	entre 778 et 1069 points.

Les salariés de niveau 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 dotation correspondante sera prélevée sur chaque pôle.

• Fiches individuelles

Une fiche individuelle sera systématiquement rédigée dans les cas suivants :

- augmentation individuelle répétitive,
- augmentation individuelle à la valeur haute
- promotion à partir du passage E4
- augmentation individuelle à la valeur basse
- augmentation individuelle ou salarié non proposé, et dont le rythme de carrière est inférieur au rythme théorique moyen de la catégorie,

Les éléments portés sur ces fiches devront permettre de caractériser de manière précise, notamment, la contribution et le niveau de responsabilités du salarié, ainsi que les perspectives d'évolution envisagées.

Les fiches individuelles concernant les autres propositions d'augmentations individuelles et de promotion n'ont pas de caractère obligatoire.

Il appartient aux représentants de la Direction en Commission des carrières de disposer des informations nécessaires sur l'ensemble des personnels concernés.

3. Augmentations individuelles des salariés relevant de l'annexe 2 de la Convention de travail

• Dotations

Les dotations en points sont transmises par la DRHRS aux Directions de pôles qui les notifient aux responsables ayant délégation pour établir les listes fusionnées (par « unités d'avancement ») présentées aux Commissions des Carrières d'Établissement, ainsi qu'aux SPAS et BPAS des centres concernés.

• Nombre de salariés augmentés et équilibre des propositions à la valeur basse, médiane et haute

Le nombre total de salariés augmentés, **par « unités d'avancement »** (unités de regroupement), est fixé à **50%**.

Il est rappelé que selon les termes de l'accord du 16 décembre 2003, « *80% des salariés augmentés doivent bénéficier d'une augmentation individuelle égale à la valeur médiane* » et qu'une « *répartition équilibrée entre la valeur minimale et la valeur maximale est visée* ».

Chaque Direction de Pôle doit veiller à la bonne application de cet accord et au maintien de l'équilibre entre les valeurs précitées dans la limite de la dotation totale fixée par la DRHRS au niveau du pôle.

Les difficultés éventuelles rencontrées par les responsables ayant délégation pour établir les listes fusionnées seront signalées aux Directions de pôles, qui arbitreront, en liaison avec la DRHRS le cas échéant.

• Jeunes diplômés

Les augmentations individuelles doivent assurer la motivation et la promotion des jeunes diplômés. Les débuts de carrières ralentis feront l'objet d'une attention particulière.

• Fiches individuelles

Une fiche individuelle sera systématiquement rédigée dans les cas suivants :

- augmentation individuelle répétitive,
- augmentation individuelle à la valeur haute
- promotion
- augmentation individuelle à la valeur basse
- salarié, proposé ou non, dont la dernière augmentation individuelle remonte à 3 ans ou plus.

Les éléments portés sur ces fiches devront permettre de caractériser de manière précise, notamment, l'activité du salarié et son niveau de responsabilités le cas échéant, sa contribution, ainsi que les perspectives d'évolution envisagées.

Les fiches individuelles concernant les salariés proposés à la valeur médiane sans changement de niveau et dont la dernière augmentation individuelle remonte à deux ans n'ont pas de caractère obligatoire.

Il appartient aux représentants de la Direction en Commissions des carrières d'établissements de disposer des informations nécessaires sur l'ensemble des personnels concernés.

4. Promotions cadre

• Contingent 2008

Le contingent 2008 des promotions cadre est maintenu à titre de référence à 1% de l'effectif des salariés non cadres, réparti par pôles au prorata de ses effectifs « annexe 2 » classés aux niveaux N5, N6, N7.

Cependant, ce contingent pourra si besoin être ajusté en fonction des prévisions pluri-annuelles qui seront communiquées par les Directions de pôles à la DRHRS.

Les difficultés éventuelles devront être examinées en liaison avec la DRHRS.

Le contingent 2008 attribué par pôle comprend :

- Les propositions examinées par la Commission Secondaire des Carrières annuelle :

- promotions cadre au mérite des salariés dont le coefficient de paiement est au moins égal, pour 2007, à **425 points**. Ce coefficient peut être atteint, le cas échéant, après prise en compte d'une augmentation individuelle « annexe 2 » attribuée cette même année.
- promotions cadre des salariés totalisant une expérience professionnelle minimum de 10 ans et titulaires d'un diplôme de troisième cycle non précédé d'un cursus académique complet, qui doivent demeurer exceptionnels.

(rappel : le contingent particulier réservé au passage cadre des secrétaires de Directeurs, indépendant du contingent attribué par pôles et limité à deux par an, est également examiné par cette Commission)

- Les propositions examinées par les Commissions Secondaires des Carrières trimestrielles :

- promotions cadre des salariés titulaires d'un diplôme de 3e cycle reconnu par le CEA et obtenu après un cursus académique complet,

Afin de maintenir les leviers de promotion nécessaires, la DRHRS veillera à ce qu'une répartition équilibrée entre les promotions au mérite et les promotions sur diplôme soit respectée au niveau de chaque pôle.

Il est rappelé que les propositions de promotion cadre supposent obligatoirement un changement de poste vers un poste cadre, et qu'une mobilité avec changement de département demeure la référence.

Imputation des passages cadre sur le contingent des pôles

La date d'effet de la promotion cadre détermine l'année d'imputation sur le contingent.

Cependant, dans l'hypothèse où le contingent serait épuisé notamment en raison d'une obtention de diplôme en fin d'année, le passage cadre sur diplôme des salariés ayant obtenu leur diplôme et réalisé une mobilité sur un poste cadre peut prendre effet à la date de la mutation et s'imputer sur le contingent de l'année suivante si nécessaire.

La promotion cadre sur diplôme d'un salarié dont la mobilité sur un poste cadre s'effectue vers un autre pôle, s'impute sur le contingent du pôle d'origine, sauf

- si le pôle d'origine n'a pas pris en charge la formation diplômante, et ne s'est donc pas engagé vis à vis du salarié,
- en cas d'accord contraire entre les pôles d'origine et d'accueil.

5. Les augmentations individuelles de salaire pour les salariés concernés par un congé de maternité ou d'adoption

Les salariés concernés par un congé de maternité ou d'adoption sont compris dans l'effectif proposable et peuvent donc prétendre à une augmentation de leur rémunération.

Le dispositif d'augmentation individuelle résulte du choix de la hiérarchie et reconnaît le travail effectué, les efforts réalisés et les résultats obtenus. Dans ce cadre, et compte tenu du nombre de salariés augmentés chaque année, il est constaté une fréquence moyenne d'augmentation individuelle. Cette fréquence moyenne est de :

- 2 ans pour l'Annexe 2 et pour la 1^{ère} catégorie de l'Annexe 1 ;
- 2 à 3 ans pour les 2^{ème} et 3^{ème} catégories de l'Annexe 1.

Pour autant, les augmentations individuelles étant basées sur les résultats individuels des salariés, un rythme plus rapide ou moins rapide ne constitue pas une anomalie.

Pour tenir compte des dispositions législatives, un dispositif de surveillance est mis en place pour suivre les situations individuelles des salariés concernés par un congé de maternité ou d'adoption.

Ainsi, dans le cadre de la campagne annuelle d'augmentations individuelles et de promotions, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption feront systématiquement l'objet d'un examen par la Commission des Carrières.

La liste de ces salariés sera communiquée aux Commissions concernées afin que leur fréquence d'augmentation soit vérifiée. Chaque situation pourra être examinée individuellement.

Seront examinés plus particulièrement les cas des salariés ayant été en congé de maternité ou d'adoption :

- n'ayant pas bénéficié d'augmentation pendant 2 ans ou plus (et 3 ans ou plus pour les salariés des 2^{ème} et 3^{ème} catégories de l'Annexe 1) ;
- ou augmentés à la valeur faible à 2 ans (et à 3 ans pour les 2^{ème} et 3^{ème} catégories de l'Annexe 1).

Dans ces cas précis, si le salarié n'est pas augmenté selon un rythme conforme à l'évolution logique de sa carrière, ou s'il est augmenté à la valeur faible, le pôle concerné devra motiver sa décision selon des critères faisant apparaître clairement que le salarié n'est pas pénalisé pour l'absence due à ces congés de maternité ou d'adoption.

Si une évolution ralentie est identifiée sans raison recevable à cet égard, une majoration de la rémunération sera appliquée à hauteur de l'augmentation individuelle à la valeur médiane du niveau de classification auquel le salarié appartient. Le nombre de points correspondants sera prélevé sur la dotation qui vous a été notifiée et les listes d'augmentations individuelles devront être modifiées en conséquence.

L'absence pour congé parental d'éducation n'est pas visée par cette disposition légale. Les dispositions réglementaires en la matière restent inchangées.