



# Ingénieurs chercheurs, cadres au CEA

**CARRIERES**

Promotions

Augmentations individuelles

Entretien annuel individuel

Avancements au choix

Salaires

**Reconnaissance du travail**

Grille des salaires

Contrôle social

Commissions des carrières

Campagne d'augmentations individuelles 2012, c'est parti ....

**Des problèmes ?  
Difficile de s'y retrouver ?**

**La CGT à votre écoute**

La CGT Saclay – bât 477 –

[cgt.saclay@cea.fr](mailto:cgt.saclay@cea.fr)

<http://www.saclay.cgtcea.org>

E1 à E3 : Commission secondaire

Laurent Millon (Cadarache)

Lilian Masarotto (Grenoble)

Marc Wojtowicz (Saclay)

Philippe Girones (Marcoule)

Christophe Halley (Cadarache)

Jean-Christophe Pillet (Grenoble)

E4 à E7 : Commission centrale

Michaël Kazmaier (Cadarache)

Philippe Cassette (Saclay)

Gilles Le Carval (Grenoble)

Armand Bonnetier (Marcoule)

Contact mail ou téléphone à partir de l'annuaire CEA



# Contrôle paritaire des carrières

## Les commissions des carrières (Convention de travail Titre 1 chap. 4)

### Annexe 1 de la convention de travail (Cadres)

- Une commission centrale (E4 à E7)

Présidée par le DRH ou adjoint + 9 à 11 membres désignés par la Direction + 12 représentants du personnel

- Une commission secondaire (E1 à E3)

Présidée par le DRH ou adjoint + 9 à 13 membres désignés par la Direction + 14 représentants du personnel

### Annexe 2 (non cadres)

- Des commissions locales dans chaque centre

Présidée par le Directeur de centre ou adjoint + 4 à 9 membres désignés par la Direction + 5 à 10 représentants du personnel selon l'effectif A2 du centre.

# Les carrières au CEA

Les commissions examinent et donnent un avis consultatifs sur :

- Les **augmentations individuelles** une fois par an en juin
- Les fiches de **Niveau de Classement et de Rémunérations** au fil de l'eau en fonction des embauches
- Les **titularisations** une fois par trimestre
- Elles peuvent être consultées pour un **licenciement** pour un motif autre que disciplinaire



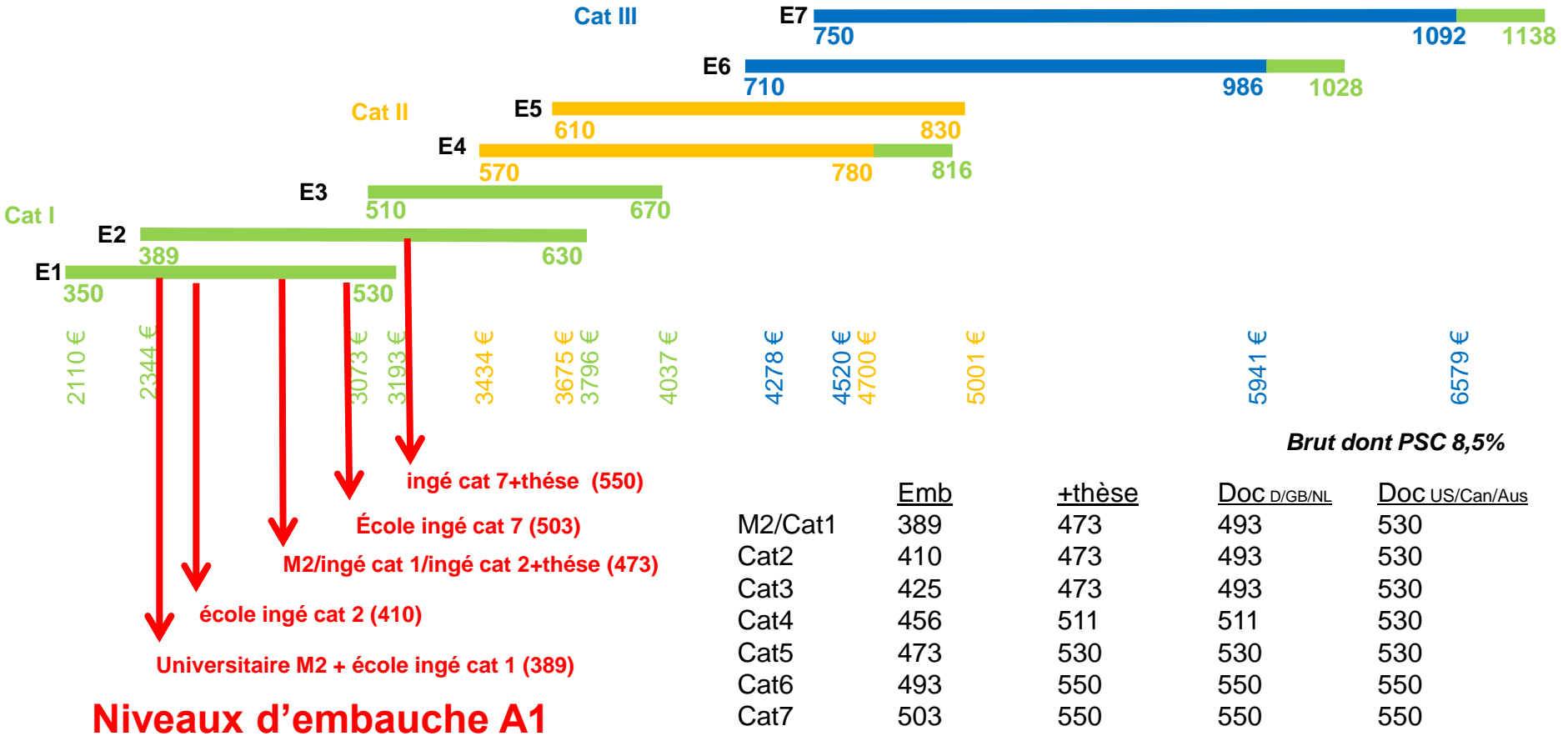
# Les carrières au CEA

La grille des salaires et classifications constitue un élément statutaire de la convention de travail offrant aux salariés des garanties à l'embauche et sur leur déroulement de carrière.

L'embauche se fait selon un référentiel défini par le code de gestion reconnaissant les qualifications acquises par les candidats lors de leur formation initiale (les thèses et les DRT sont valorisés). Leur parcours professionnel antérieur est reconnu par une reconstitution de carrière.

Les augmentations individuelles et les changements de niveau interviennent chaque année selon un référentiel défini par le code de gestion.

# La grille annexe 1



# Augmentations individuelles

Elles sont au choix de la hiérarchie et doivent entrer dans un cadre défini

ANNEXE 1 : Ingénieurs, Cadres, Chercheurs, Cadres administratifs							
E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	
55%	55%	55%	45%	45%	45%	45%	% avct ds caté
15	15	15	12	12	2,5%	2,5%	pt Avct Min
30	30	30	24	24	4,2%	4,2%	pt Avct Médian
45	45	45	36	36	6,5%	6,5%	pt Avct Max

Le cadre fixé par la Direction est pour l'effectif avancé :

10% au mini

80% au médian

10% au max

# Les problèmes de la grille A1

Certains changements de classements sont des charnières importantes dans la carrière comme le passage E5.

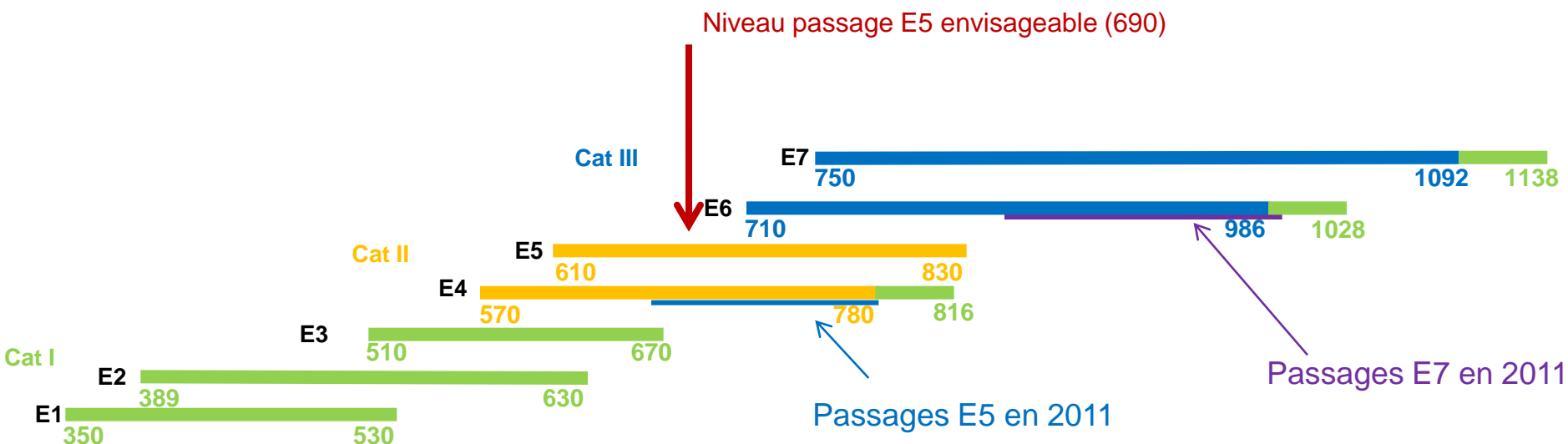
*« Les promotions E5 reconnaissant un potentiel à exercer des responsabilités accrues faisant appel à une capacité de proposition et d'innovation dans l'une des quatre filières (hiérarchique, projet, expertise, administration et gestion), sont préconisées **autour d'un coefficient d'origine de 680 points.** »*

Or on constate de plus en plus de ralentissement de carrière au niveau E4 voire E3, le plafond de ce classement ne permettant pas de continuer à avancer régulièrement sans passage E5. **(plafond de 780 à 816 en 2012)**

On rencontre aussi ce genre de problèmes pour d'autres classements mais de façon moins significative. **(Passage E6 et E7 relèvement des plafonds de 986 à 1028 et de 1092 à 1138)**

Les changements en 2012 seront-ils suffisant ?

# Les problèmes de la grille A1



En 2011 : 222 passages E5, 63 passages E7

Classement moyen passage E5 en 2011 : 700 ( $\sigma=24$ ) mini 648, maxi 775

Classement moyen passage E7 en 2011 : 910 ( $\sigma=36$ ) mini 846, maxi 994

Passages E7: 35% scientifique, 46% hiérarchique, 11% projet, 8% administratif



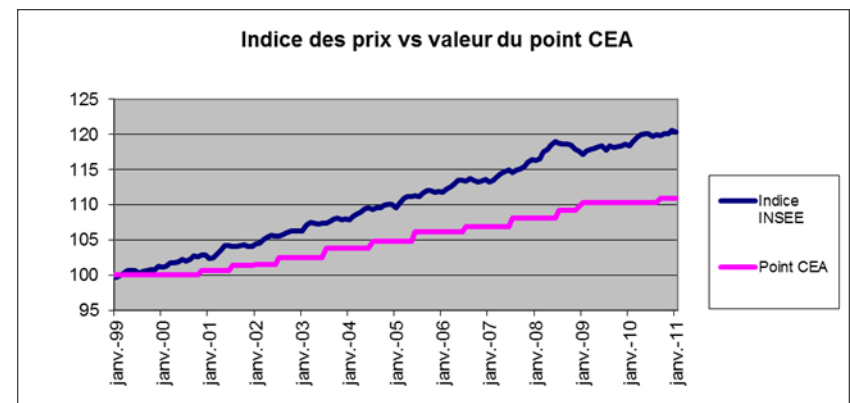
# Une grille qui se dévalorise à mesure que la valeur du point baisse par rapport à l'indice des prix

La CGT revendique la **revalorisation de la valeur du point** d'un pourcentage équivalent à la perte du pouvoir d'achat cumulée depuis la mise en place de la grille en vigueur (2001), la stabilisation de la valeur du point par une indexation sur l'indice Insee, l'application de cette valeur du point à tous les salariés CEA, y compris ceux classés E6-E7

(ne bénéficiant plus des augmentations générales, la valeur du point de la 3<sup>ème</sup> catégorie est plus faible que celle des autres, 5,2364 contre 5,5531).

A force de rogner sur les augmentations générales le CEA se trouve devant une double difficulté :

- des **niveaux d'embauche qui baissent** relativement aux prix
- des **évolutions de carrière qui buttent sur les fins de ligne.**



# Avancements au choix : Comment ça se passe ?

- Les choix de la hiérarchie se déroulent au long d'un processus qui peut démarrer dans les laboratoires en **décembre** de l'année précédente
- Les premières informations concernant les listes de propositions sont accessibles par les représentants à partir de **fin février début mars**
- Les listes de propositions sont présentés au niveau des Directions opérationnelles à partir de fin mars début avril
- Restent les mois d'**avril, mai** et une partie de juin pour intervenir en cas de problème, la réunion finale ayant lieu fin **juin**.

# Les outils de management

- L'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (**GPEC**) est obligatoirement renégocié tous les trois ans.
- L'accord du 22 octobre 2008 met en place 2 outils de management complémentaires aux **entretiens annuels individuels** : les **revues de personnels** et les **entretiens d'évolution professionnelle**.
- La CGT ne l'a pas signé contestant les conditions des revues de personnels.