



Campagne 2026 des avancements individuels CEA !

Avancement et pouvoir d'achat : ne restez pas seuls

Côté rémunération, l'année 2025 a confirmé, lors de la NAO, une 17^e année consécutive sans revalorisation de la valeur du point. Dans ce contexte, les augmentations individuelles et promotions deviennent un levier essentiel pour préserver votre pouvoir d'achat.

Plus que jamais, il est donc important de valoriser votre travail et votre contribution auprès de votre hiérarchie. L'entretien annuel constitue le moment clé pour aborder ces sujets et porter vos demandes d'évolution. Mais vous n'êtes pas seuls dans ce processus.

Le rôle des représentants carrière CFE-CGC

Les représentants carrière CFE-CGC (annexe 1 et annexe 2) sont impliqués dans le suivi de la campagne d'avancements et dans les échanges avec la direction.

Ils peuvent vous accompagner pour :

- **comprendre** les règles d'avancement et de promotion,
- **préparer** votre entretien annuel,
- **analyser** votre situation (nombre de points, reclassement, changement de catégorie...),
- **construire** un argumentaire solide pour défendre votre évolution,
- **porter** des questions et demander des explications à la direction lors des réunions carrière.

Les réunions entre représentants du personnel et chefs d'unités se tiennent en mars, puis les réunions de consolidation avec les directions entre fin mars et avril.

C'est pendant ces échanges que les représentants du personnel analysent les propositions d'avancement et questionnent les arbitrages réalisés par les directions.

➔ **N'attendez pas la fin du processus : contactez vos représentants CFE-CGC en amont pour préparer votre dossier.**

Quelques principes à connaître

Chaque année, seule une partie des salariés bénéficie d'un avancement individuel, en fonction de son annexe et de sa catégorie.

L'avancement : est une décision managériale, dans un cadre budgétaire contraint ; concerne les salariés présents dans l'unité au 31 décembre de l'année précédente (31/12/2025 pour la campagne 2026) ; prend effet le 1^{er} juillet de l'année en cours

Trois niveaux d'augmentation existent : valeur minimale, valeur médiane, valeur maximale

En pratique : environ 80 % des salariés avancés reçoivent la valeur médiane. Le reste se répartit entre valeur minimale et maximale

La valeur du point de salaire est de :

- 5,5531 € depuis le 1^{er} juillet 2010
- 5,2364 € pour les cadres E6-E7 depuis novembre 2008.

Déroulement de carrière des Annexes 2

50% des salariés annexe 2 peuvent bénéficier d'un avancement chaque année.

En plus de l'avancement, le salaire des annexes 2 est majoré au titre de l'ancienneté de 3% à l'expiration d'une période de trois ans de présence effective au CEA. Il est ensuite augmenté de 1% à la fin de chaque année supplémentaire jusqu'à un plafond de 21%. A ce salaire de base majoré de l'ancienneté s'ajoute la prime spéciale non-cadre de +9,5%, et dorénavant les 286 € de prime inflation.

Niveau	Total de points		Avancement en points		
	Plancher	Plafond	mini	médian	max
N 1	200*	316	6	8	13
N 2	245*	399	6	9	14
N 3	260*	432	6	10	15
N 4	270*	440	7	11	18
N 5	300*	464	7	12	18
N 6	350*	556	8	13	19
N 7	400*	626	8	14	21



*Les coefficients d'entrée de grille sont suivant le diplôme obtenu, à minima de :

N1 - 280 points (sans diplôme ou CAP/BEP), N2 - 301 points (BAC), N4 - 340 points (BAC + 2), N5 - 350 points (BAC + 3).



Déroulement de carrière des Annexes 1

- **Catégorie 1** : salariés relevant des niveaux de classification E1 à E3. Chaque année **55% des salariés** peuvent bénéficier d'un avancement.
 - **Catégorie 2** : salariés relevant des niveaux de classification E4 à E5. Chaque année **45% des salariés** peuvent bénéficier d'un avancement.
 - **Catégorie 3** : salariés relevant des niveaux de classification E6 à E7. Chaque année **entre 40% et 50% des salariés** peuvent bénéficier d'un avancement.
- Il est à noter que le CEA, ne respecte pas ses propres accords (texte de consensus de 2003) et applique un cadrage négatif sous les 40 % depuis plusieurs années.



Les annexes 1 bénéficient d'une prime dite « prime individuelle » (PI) semblable à une prime d'ancienneté. Cette prime augmente avec les avancements et non avec les années. Elle est plafonnée à 21%. Au salaire de base plus la PI s'ajoute la prime spéciale cadre de +8,5% et dorénavant les 271 € de prime inflation (AG pérenne).

Catégorie et niveau	Total de points		Avancement en points ou % des points et en % de prime individuelle			Cbrut /point	% de l'effectif avancé
	Plancher	Plafond	mini	médian	maxi		
C1-E1	350	530	+15 points et +1% PI	+30 points et +1,67% PI	+45 points et +2,3% PI	5,5531 (depuis 2010)	55% dont 5,5% min 44,0% méd 5,5% max
C1-E2	389	630					
C1-E3	510	730					
C2-E4	570	876	+12 points et +0,8% PI	+24 points et +1,6% PI	+36 points et +2,4% PI	5,5531 (depuis 2010)	45% dont 5,6% min 33,8% méd 5,6% max
C2-E5	610	878					
C3-E6	710	1 134,39	+2,5% et +0,5% PI	+4,2% et +1% PI	+6,5% et +1,6% PI	5,2364	<40% dont 4,9% min 29,2% méd 4,9% max
C3-E7	750	1 256,36					

Les coefficients d'entrée de grille sont, suivant le diplôme obtenu, à minima de :

En E1 : 430, 456, 473 et 503 points ; les salariés titulaires d'un doctorat bénéficient de 90 points supplémentaires sur la base de leur diplôme précédent.

Vos représentants Carrières pour Paris-Saclay sont :

Pour les Annexes 1 :

Florence MASSON

Tél. : 06 83 19 24 18

Nicolas MONTAIS

Tél. : 06 89 87 58 48

Pour les Annexes 2 :

Nathalie DIAMY

Tél. : 01 69 08 16 63

Janet DIAS

Tél : 06 07 59 49 41



Ne laissez pas votre carrière se décider sans vous

➡ Anticipez : transmettez vos arguments et vos résultats à votre représentant CFE-CGC.



Les premières réunions commencent dès la mi-mars.

Contactez-nous dès maintenant. discrétion garantie !