

1) Rappels sur l'accord en vigueur

a) Spécificités campagne 2025

La campagne des augmentations individuelles 2025 est très différente de la campagne 2024 :

- Une enveloppe de 1,65% pour les augmentations individuelles, versement sur la paie de novembre avec effet rétroactif au 01/03/25 (4,02% en 2024).
- La mise en place d'un nouveau dispositif de valorisation des promotions (changement de niveau : changement de poste/enrichissement de métier ou entrée dans la filière management).

Niveau d'arrivée	Mesure attribuée à la promotion (points)
NI2	12
NI3	15
NI4	20
NI5 à NI9	25

Pour les changements de postes, la mesure est attribuée au moment de la prise de poste. Pour les enrichissements de métier validés en commission des carrières, la mesure est appliquée au premier janvier de l'année du changement (par effet rétroactif).

b) Rappel des conditions d'attribution des AI dans l'accord

Pour rappel, les augmentations individuelles de salaire sont exprimées en % et déterminées à l'intérieur d'une fourchette dépendant du niveau de contribution du salarié et du positionnement par rapport au salaire de référence de son niveau.

Niveau de contribution	Position par rapport au salaire de référence du niveau de classification		
	<u>En dessous</u> (< 95 %)	<u>Autour</u> (≥ 95% et < 115%) NI1 à NI6 (95% et < 110%) NI7 et NI9	<u>Au-dessus</u> (≥ 115%) NI1 à NI6 (≥ 110%) NI7 et NI9
Dépasse les attentes	6,0 % max	4,5 % max	3,0 % max
Au niveau des attentes	4,5 % max	3,0 % max	2,0 % max
Partiellement aux attentes	3,0 % max.	1,5% max.	1,0 % max
Insuffisant	0%	0%	0%

Pour rappel les coefficients minima et de référence en points (et leur équivalent en euros) pour les différents niveaux sont :

Niveau	Coefficient minimum	Salaire minimum*	Coefficient de référence	Salaire de référence *
NI1	364	2 234,96 €	428	2 627,92 €
NI2	418	2 566,52 €	491	3 014,74 €
NI3	480	2 947,20 €	564	3 462,96 €
NI4	518	3 180,52 €	609	3 739,26 €
NI5	609	3 739,26 €	716	4 396,24 €
NI6	726	4 457,64 €	854	5 243,56 €
NI7	859	5 274,26 €	1010	6 201,40 €
NI8	1066	6 545,24 €	1253	7 693,42 €

* Valeur du point au 1^{er} janvier 2025 : 6,14€

Le niveau de contribution globale est calculé à partir d’une notation sur 4 critères :

Critères d’appréciation	Définition	Pondération	Echelle d’appréciation
Niveau d’atteinte des objectifs fixés	Les objectifs sont des activités spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, définies dans le temps avec un livrable	1,25	« Dépassé » « Atteint » « Partiellement atteint » « Non atteint »
Niveau de compétences comportementales	Compétences définies selon le référentiel en annexe 3 de l’accord grilles de classification et de rémunération	0,75	« Au-dessus des attentes » « Au niveau des attentes » « Partiellement aux attentes » « Insuffisant »
Niveau de compétences techniques et transverses	Compétences définies selon le référentiel en annexe 4 de l’accord grilles de classification et de rémunération	0,75	
Niveau de réalisation des missions et des activités du poste	Réalisation des activités récurrentes et inhérentes au métier (correspondant aux activités principales décrites dans la fiche métier)	1,25	

En fonction de l’appréciation de chaque critère, un poids est appliqué (125% si « dépassé » ou « au-dessus des attentes », 100 % si « atteint » ou « au niveau des attentes », 50 % si « partiellement atteint » ou partiellement aux attentes » et 0% si « non atteint » ou « insuffisant ».

La contribution globale est calculée suivant la formule $\sum \text{Poids} \times \text{Pondération}$ avec l’échelle suivante :

$X = \sum \text{Poids} \times \text{Pond.}$	Niveau de contribution	$X = \sum \text{Poids} \times \text{Pond.}$	Niveau de contribution
$X > 4$	« au-dessus des attentes »	$1 < X < 3$	« partiellement aux attentes »
$4 \leq X \leq 3$	« au niveau des attentes »	$X \leq 1$	« insuffisant »

Enfin les différentes familles de métier sont rappelées ci-dessous :

Famille 1	Evaluation des risques, des systèmes et des installations
Famille 2	Expérimentation, développement, modélisation et exploitation de plateforme
Famille 3	Numérique et data
Famille 4	Prévention des risques et gestion du patrimoine immobilier
Famille 5	Valorisation, capitalisation scientifique et technique et développement des relations extérieures
Famille 6	Fonctionnement et gestion
Famille 7	Management (chef(f)e de service, chef(f)e de labo/bureau, adjoint(e) directeur(rice), adjoint(e) de chef(f)e de service, directeur(rice) de projet, chef(f)e de projet)

2) Analyses par niveau

Les statistiques présentées ici ne concernent que les salariés **appréciables des niveaux NI1 à NI8** avec une présence supérieure à 4 mois en 2024 (hors congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption ou arrêt maladie professionnelle ou accident du travail), qui peuvent prétendre à une augmentation en 2025 (portant sur l'année 2024) soit **1323 salariés dont 1066 cadres et 257 AGT** (Assistant(e)s Gestionnaires Technicien(ne)s).

a) Analyse par Niveau

Les statistiques par niveau sont détaillées ci-dessous pour les salariés appréciables :

	Tous	NI1	NI2	NI3	NI4	NI5	NI6	NI7	NI8
Nombre de salariés appréciables	1323	25	162	71	29	149	437	346	104
Au-dessus des attentes (vs 2024)	50,9 % (48,6 %)	36 % (15,4 %)	46,3 % (36,8 %)	70,4 % (69 %)	27,6 % (43,8 %)	46,3 % (43,4 %)	43,7 % (41,3 %)	57,2 % (59,3 %)	70,2 % (60,7 %)
Au niveau des attentes	46,7 %	56,0 %	48,2 %	29,6 %	72,4 %	51,0 %	53,6 %	41,6 %	28,8 %
Partiellement aux attentes	2,3 %	8,0 %	5,6 %	0	0	0	2,7 %	1,2 %	1,0 %
Insuffisant (nb)	1	0	0	0	0	1	0	0	0
AI moyenne	96,7 €	52,0 €	68,4 €	84,2 €	98,4 €	92,1 €	92,3 €	111,1 €	137,2 €
AI moyenne sans les 0 %	104,2 €	59 €	72,4 €	86,6 €	101,9 €	106,3 €	104,5 €	120,9 €	147,1 €
AI moyenne	1,87 %	1,6 %	1,8 %	1,91 %	2,65 %	2,14 %	1,7 %	1,74 %	1,81 %
AI max	416,3 €	98,6 €	162,1 €	211,8 €	210,4 €	250,4 €	245,3 €	260,0 €	416,3 €
AI min	0 €								
AI écart type	46,3 €	24,5 €	25,2 €	31,9 €	39,9 €	49,1 €	40,9 €	42,7 €	57,7 €
% de salariés appréciables ayant eu une AI non nulle	90,9 %	88,0 %	94,4 %	97,2 %	96,6 %	86,6 %	88,3 %	91,9 %	93,3 %

Tableau 1 : Analyse des augmentations individuelles par niveau (en intégrant la prime d'ancienneté pour les AGT)

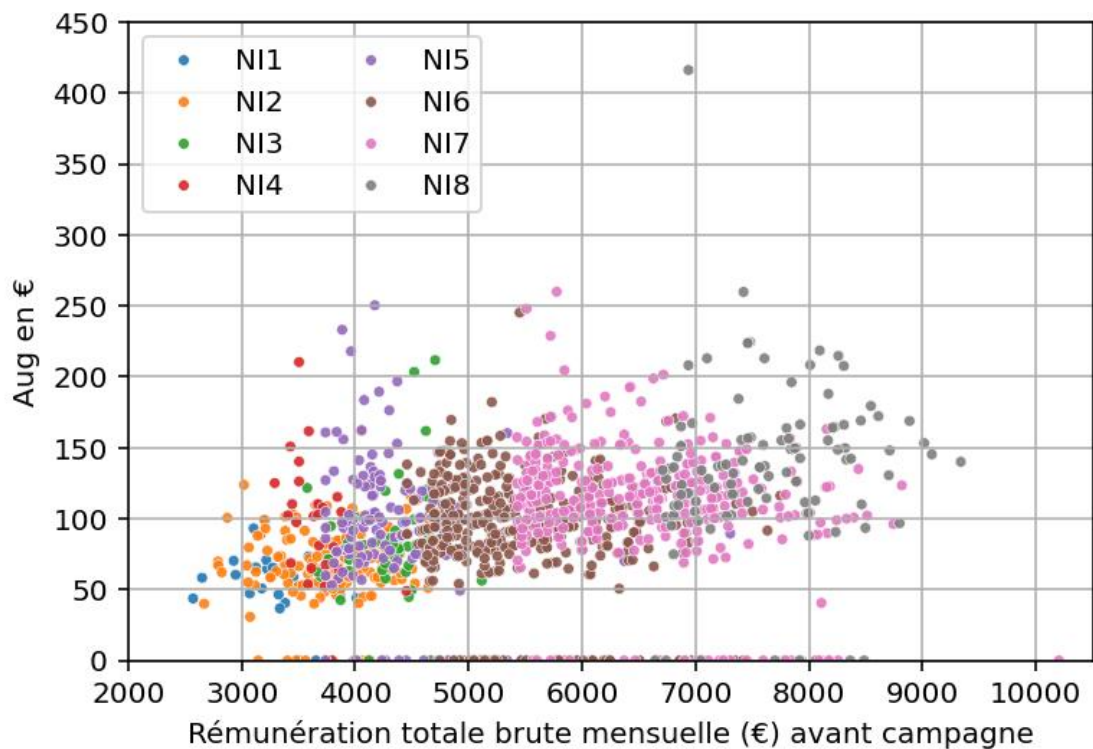


Figure 1 : Augmentation en € (incluant la prime d'ancienneté pour les AGT) en fonction de la rémunération totale brute mensuelle avant la campagne d'augmentation

- L'augmentation moyenne en € augmente très sensiblement avec la rémunération totale, comme en 2024 (ce n'était pas le cas les années précédentes cf. [notre analyse 2024](#)).
- Le pourcentage de salariés dont l'évaluation « dépasse les attentes » dépend fortement du niveau et varie de 28 % (NI4) à 70 % (NI3 et NI8). Le pourcentage de salarié(e)s dépassant les attentes pour les niveaux NI3, NI7 et NI8 est très largement supérieur à la moyenne.
- Les niveaux NI1, NI5 et NI6 sont les niveaux pour lesquels la proportion des salariés non augmentés est la plus importante (entre 11,7 et 13,4 %).

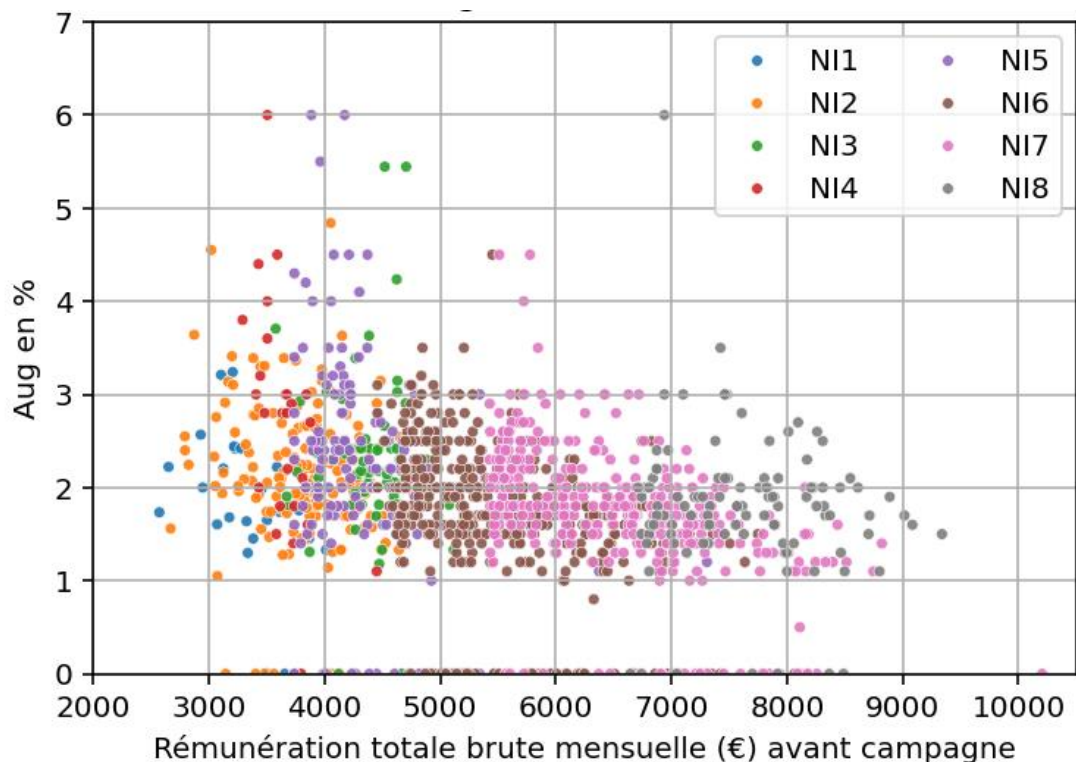


Figure 2 : Augmentation en % (incluant l'effet de la prime d'ancienneté pour les AGT) en fonction de la rémunération totale brute mensuelle avant la campagne d'augmentation

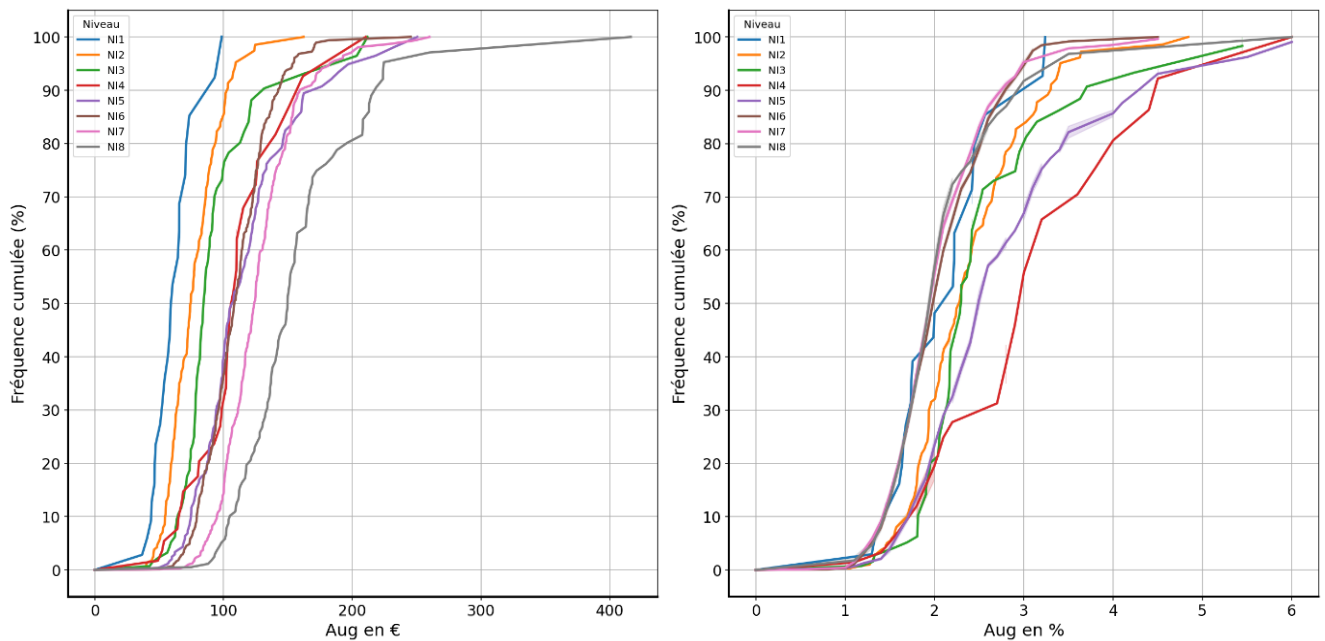


Figure 3 : Courbes des fréquences cumulées pour les augmentations en euros (à gauche) et pour les augmentations en % (à droite) en incluant la prime d'ancienneté pour les AGT

b) Analyse ligne hiérarchique/hors ligne hiérarchique

La figure suivante présente les augmentations moyennes en € et en % par niveau en intégrant la prime d'ancienneté pour les AGT et en séparant les positions hiérarchique/non hiérarchique pour les NI7 et NI8. Cette figure met plus clairement en évidence que les niveaux NI1 et NI2 perçoivent les AI les plus faibles, que les niveaux NI3 à NI7 (hors hiérarchiques) ont sensiblement la même augmentation moyenne (~100 €) et que les hiérarchiques perçoivent en moyenne les plus fortes augmentations en €.

Toutefois, cette analyse ne peut pas se faire sans analyser également la rémunération : pour les chefs de bureau/lab, l'écart de salaire, entre les hiérarchiques et les non hiérarchiques, passe de -5,9 % à -5,4 % après la campagne d'AI, alors que pour les chefs de service, cet écart passe de 2,2 % à -1,9 % après campagne. Ne disposant plus des âges exacts, l'analyse ne peut pas être poussée davantage.

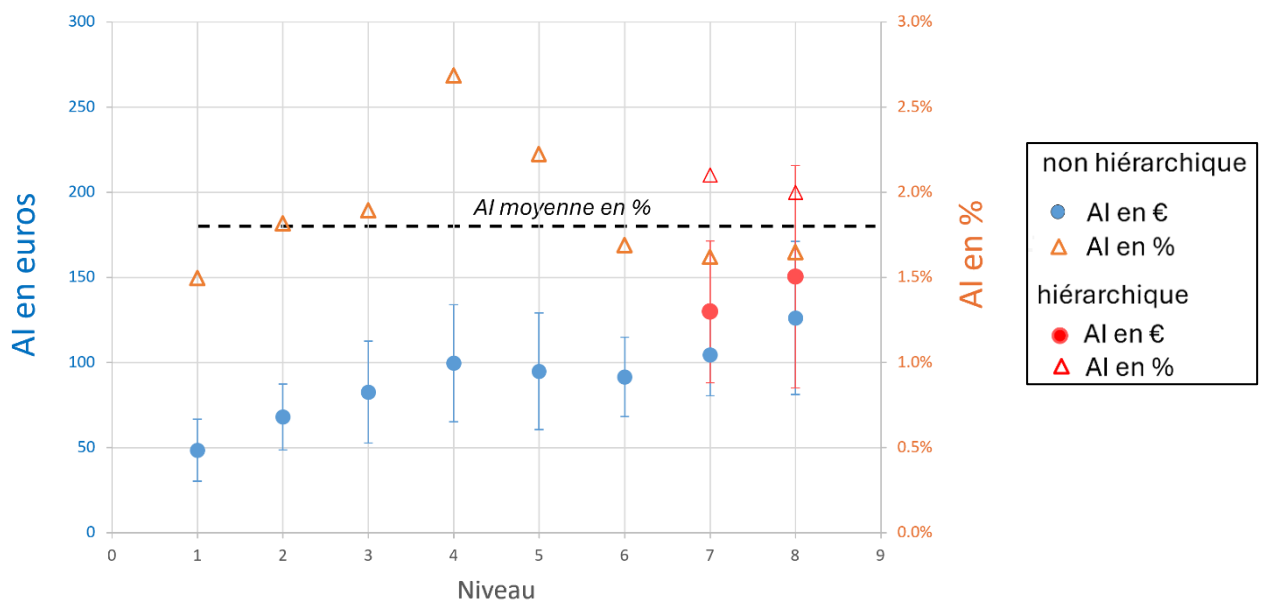


Figure 4 : Augmentations moyennes (€ et %) par niveau en intégrant la prime d'ancienneté pour les AGT

c) Evolution du positionnement par rapport au coefficient de référence

Le tableau ci-dessous synthétise l'évolution du positionnement des salariés par niveau à l'issue de cette campagne d'augmentation.

Niveau	Effectif par niveau	Positionnement après campagne		
		En-dessous*	Autour*	Au-dessus*
NI1	24	0 %	62,5 %	37,5 %
NI2	164	4,9 %	66,5 %	28,7 %
NI3	86	2,3 %	87,2 %	10,5 %
NI4	29	10,3 %	75,9 %	13,8 %
NI5	149	31,5 %	58,4 %	10,1 %
NI6	470	21,5 %	52,3 %	26,2 %
NI7	356	24,7 %	33,7 %	41,6 %
NI8	109	29,4 %	53,2 %	17,4 %

* En-dessous = coefficient inférieur à 95 % du coefficient de référence,

** Autour = entre 95 % et 110 % (NI7 et NI8) ou 115 % (NI1 à NI6) du coefficient de référence,

*** Au-dessus = au-dessus de 115% (NI1 à NI6) ou 110% (NI7 et NI8) du coefficient de référence.

Tableau 2 : Répartition autour du salaire de référence après campagne (ensemble des salariés)

A l'issue de la campagne 2024, plus d'1 salarié sur 3 des niveaux NI1 et NI7 et 1 salarié sur 4 des niveaux NI2 et NI6 ont un coefficient supérieur à 115 % (110 % pour les NI7) du coefficient de référence de leur niveau. Si les coefficients de référence ne sont pas revus régulièrement, ces salariés auront de faibles augmentations quel que soit leur niveau de contribution dans les années à venir.

d) Analyse par niveau et par genre

Les statistiques par niveau et par genre sont détaillées ci-dessous par niveau pour les salariés proposés :

Niveau		NI1		NI2		NI3		NI4		NI5		NI6		NI7		NI8	
Genre		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre de salariés appréciables		15	10	101	61	53	18	14	15	70	79	202	235	129	217	31	73
Au-dessus des attentes (%)		40,0	30,0	46,5	45,9	69,8	72,2	14,3	40,0	44,3	48,1	48,0	40,0	55,0	58,5	74,2	68,5
Au niveau des attentes (%)		46,7	70,0	47,5	49,2	30,2	27,8	85,7	60,0	52,9	49,4	49,5	57,0	45,0	39,6	25,8	30,1
Partiellement aux attentes (%)		13,3	0,0	5,9	4,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	2,5	2,5	3,0	0,0	1,8	0,0	1,4
Insuffisant (nombre)		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
AI (€)	moy.	48,4	57,2	68,9	67,5	81,4	92,4	81,4	114,3	92,2	91,9	95,9	89,3	115,2	108,7	153,7	130,2
	max.	73,4	98,6	162,1	116,6	211,8	161,8	161,6	210,4	250,4	233,2	245,3	168,6	228,9	260,0	259,8	416,3
	min.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	63,6	0,0	52,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	74,9	0,0
	écart type	21,3	29,0	23,6	27,7	34,5	21,6	38,2	35,5	54,3	44,3	37,9	43,2	40,4	43,9	42,9	62,0
Pourcentage de salariés appréciables ayant eu une AI non nulle (%)		86,7	90,0	96,0	91,8	96,2	100	92,9	100	82,9	89,9	92,1	85,1	93,8	90,8	100	90,4

Niveau	NI1		NI2		NI3		NI4		NI5		NI6		NI7		NI8	
Genre	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Age moyen*	47,9	35,7	46,9	45,8	50,0	49,5	32,6	29,4	36,4	35,5	45,8	46,9	50,5	51,7	53,8	55,1
Ecart moyen rémunération totale H-F avant campagne	- 8,2 %		1,2 %		2,5 %		0,65 %		- 1,45 %		1,45 %		2,1 %		1,2 %	
Ecart moyen rémunération totale H-F après campagne	- 9,6 %		1,4 %		1,8 %		1,7 %		- 0,5 %		0,9 %		2,0 %		0,8 %	

* L'âge n'étant plus fourni, il a été calculé à partir de tranches d'âge de plusieurs années.

Tableau 3 : Analyse des augmentations individuelles par niveau et par genre, hors prime d'ancienneté pour l'AI pour les AGT.

La CFDT constate que :

- La proportion de « dépasse les attentes » est similaire entre les femmes et les hommes dans un niveau donné (à $\pm 10\%$ près) sauf en NI4 dans lequel la proportion de femmes dépassant les attentes est bien inférieure à celles des hommes (14% contre 40%)
- La proportion d'appréciables augmentés par niveau est également similaire entre les hommes et les femmes dans un niveau donné (à $\pm 10\%$ près)
- Les AI moyennes en euros sont supérieures pour les femmes dans 5 niveaux/8 notamment pour les cadres (NI6 à NI8) ce qui permet de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes
- L'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes est inférieur à 1,8% pour les NI3, NI4, NI6 à NI8 (en faveur des hommes). Pour les NI1, l'âge moyen est très différent, la comparaison est donc difficile.
- L'écart de rémunération diminue après la campagne sauf pour les NI4 pour lesquels l'écart, en faveur des hommes, se creuse légèrement.

e) Analyse par niveau et par évaluation globale

Les statistiques par niveau et par genre et par évaluation globale sont détaillées ci-dessous pour les salariés proposables :

Position /salaire de référence	Au-dessus des attentes			Aux attentes			Partiellement aux attentes		
	En dessous	Autour	Au-dessus	En dessous	Autour	Au-dessus	En dessous	Autour	Au-dessus
NI1		64,5	48,6		55,8	45,5		0,0	0,0
NI2	96,8	78,6	78,6	63,0	59,2	64,6		30,0	0,0
NI3		85,6	98,9		72,6	85,2			
NI4		143,8	92,6	98,7	81,6	83,9			
NI5	126,5	123,3	107,9	79,5	75,2	64,6		24,6	
NI6	96,5	112,4	100,3	88,0	81,2	80,7		0,0	47,7
NI7	116,5	130,2	114,9	104,3	105,2	90,6		94,8	60,7
NI8	111,3	163,9	149,9	117,5	104,5	120,2		0,0	

Tableau 4 : Analyse des augmentations individuelles en € par niveau et par évaluation globale, avec effet de la prime d'ancienneté pour l'AI des AGT

Globalement, l'analyse montre une bonne cohérence avec les critères, mis à part pour les catégories en rouge, avec des augmentations individuelles moyennes équivalentes alors que le positionnement par rapport aux coefficients de référence est différent (même niveau et même évaluation globale), voire une AI inférieure pour un positionnement par rapport au coefficient de référence inférieur.

Une analyse plus poussée est présentée dans la partie n°6.

3) Analyse par Niveau et par famille de métier

Famille de métier	Evaluation des risques, des systèmes et des installations	Expérimentation, développement, modélisation et exploitation de plateforme	Numérique et data	Prévention des risques et gestion du patrimoine immobilier	Valorisation, capitalisation scientifique et technique et développement des relations extérieures	Fonctionnement et gestion	Management
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
NI1	56,8 €	59,4 €	Personne	/	Personne	43,5 €	Personne
NI2	77,0 €	69,5 €	/	66,7 €	88,3 €	67,0 €	Personne
NI3	/	86,9 €	/	/	/	77,6 €	Personne
NI4	124,5 €	67,9 €	/	Personne	72,1 €	79,3 €	Personne
NI5	95,1 €	91,8 €	88,5 €	119,8 €	78,9 €	83,1 €	Personne
NI6	98,0 €	86,2 €	78,1 €	83,3 €	93,5 €	101,8 €	93,1 €
NI7	96,7 €	95,5 €	120,8 €	108,4 €	114,1 €	95,4 €	124,5 €
NI8	96,0 €	115,4 €	Personne	Personne	Personne	Personne	153,9 €

/ : données non indiquées car seulement un ou deux salarié(e)s concerné(e)s.

Tableau 5 : Augmentation moyenne en euros sur les appréciables par niveau et par famille, incluant l'effet de la prime d'ancienneté pour les AGT

Famille de métier	Evaluation des risques, des systèmes et des installations	Expérimentation, développement, modélisation et exploitation de plateforme	Numérique et data	Prévention des risques et gestion du patrimoine immobilier	Valorisation, capitalisation scientifique et technique et développement des relations extérieures	Fonctionnement et gestion	Management
%	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
NI1	1,84 %	2,08 %	Personne	/	Personne	1,45 %	Personne
NI2	2,41 %	2,12 %	/	2,07 %	2,90 %	2,05 %	Personne
NI3	/	2,32 %	/	/	/	2,13 %	Personne
NI4	3,49 %	1,65 %	/	Personne	1,92 %	2,20 %	Personne
NI5	2,18 %	2,14 %	1,83 %	2,98 %	1,96 %	1,97 %	Personne
NI6	1,81 %	1,59 %	1,40 %	1,58 %	1,69 %	1,92 %	1,65 %
NI7	1,48 %	1,54 %	1,84 %	1,70 %	1,66 %	1,59 %	1,98 %
NI8	1,23 %	1,59 %	Personne	Personne	Personne	Personne	2,01 %

/ : données non indiquées car seulement un ou deux salarié(e)s concerné(e)s.

Tableau 6 : Augmentation moyenne en % (incluant l'effet de la prime d'ancienneté pour les AGT) sur les appréciables par niveau et par famille

La CFDT constate que :

- Comme indiqué précédemment la Famille 7 (Management) a des AI supérieures aux autres familles pour les niveaux NI7 et NI8
- Les NI4 de la famille 1 ont une augmentation significativement supérieure par rapport aux autres niveaux (3,49 % sur une population de 14 appréciables). Il en est de même pour le NI5 de la famille 4 (2,98 % sur une population de 6 appréciables). Cette tendance du NI5 de la famille 4 a déjà été observée l'année dernière.

4) Analyse des catégories spécifiques (temps partiels, promotions, mobilités...)

a) Analyses Temps Partiels (TP)

L'analyse des augmentations individuelles pour les salariés à temps partiel montre un pourcentage de salariés évalués à « dépasse les attentes » à peu près équivalent au pourcentage de salariés à temps complet, sauf pour 3 catégories : les NI2 à 80%, les NI6 à 60% et 50% pour lesquels ce taux est très inférieur. Les salariés NI5 à TP à 80% avec une proportion équivalente de salariés qui dépassent les attentes à celle des salariés à temps complet ont une AI moyenne inférieure de 30 €. Ceci s'explique du fait de deux AI nulles de NI5 à 80% passant en NI6.

Tous les salariés travaillant à moins de 80% (NI6), souvent dans un cadre de temps partiel thérapeutique, ont été évalués au niveau des attentes. Pour autant, l'augmentation moyenne en équivalent temps complet est pratiquement divisée par deux par rapport aux salariés du même niveau. Ces valeurs moyennes sont à prendre avec précaution du fait du faible nombre de personne. Pour les NI6 à 60%, l'AI moyenne des personnes augmentées (en excluant le 0) est de 90,4 € en équivalent temps complet contre 104 € pour les NI6 à temps complet (en excluant les 0).

Il faut noter toutefois que les AI sont données en équivalent temps complet. L'augmentation moyenne rapportée au taux d'activité (augmentation réellement perçue) a été ajoutée dans le tableau.

		NI2		NI3	NI5	NI6				NI7	
		90%	80%	80%	80%	90%	80%	60%	50%	90%	80%
Nombre de salariés appréciables		7	11	7	6	17	36	4	3	9	9
Au-dessus des attentes (%)		42,9	20,0	62,5	50,0	61,1	65,8	0,0	0,0	66,7	44,4
Au niveau des attentes (%)		42,9	70,0	37,5	50,0	38,9	34,2	100,0	100,0	33,3	55,6
Partiellement aux attentes (%)		14,3	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
AI (€)	moyenne	62,5	56,8	79,3	98,8	99,3	96,9	67,8	68,6	118,3	105,9
	moyenne NIx	68,4		84,2	92,1	92,3				111,1	
	écart type	17,7	16,1	54,3	29,1	19,2	25,0	17,5	17,5	25,1	28,8
	ramenée au taux d'activité	56,2	45,5	63,4	79,0	89,4	77,5	40,7	34,3	106,4	84,7

Tableau 7 : Analyse des augmentations pour les salariés à temps partiels, avec prime d'ancienneté pour les AGT

b) Salariés avec mobilité

69 salariés appréciables ont effectué une mobilité en 2024. Afin d'identifier si cette population a été lésée par rapport aux personnes n'ayant pas effectué de mobilité, nous avons analysé l'écart entre l'AI en % et l'AI moyenne en % à niveau et contribution globale identiques. Pour 35/69 cas, l'écart est positif ce qui signifie que leur AI est supérieure à la moyenne de la population dans la même case (contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence). La moyenne des écarts en % est de + 0,07% en faveur des personnes ayant effectué une mobilité.

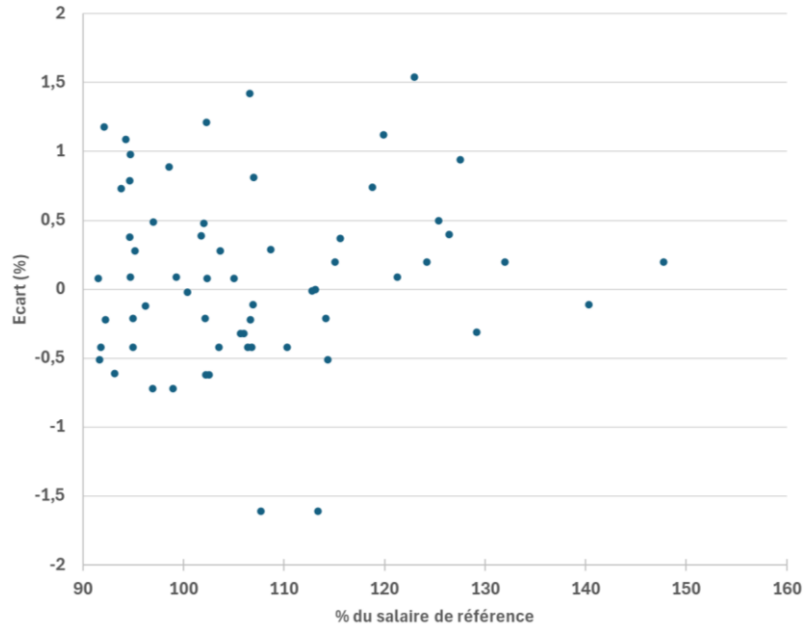


Figure 5 : Différences entre les AI et l'AI moyenne en %, à contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence identiques

L'analyse de l'écart en € entre l'AI et l'AI à niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence montre que 44/69 personnes ayant eu une mobilité en 2024 ont une AI en € supérieure à la moyenne. La moyenne des écarts en € est de +5 € en faveur des personnes ayant effectué une mobilité.

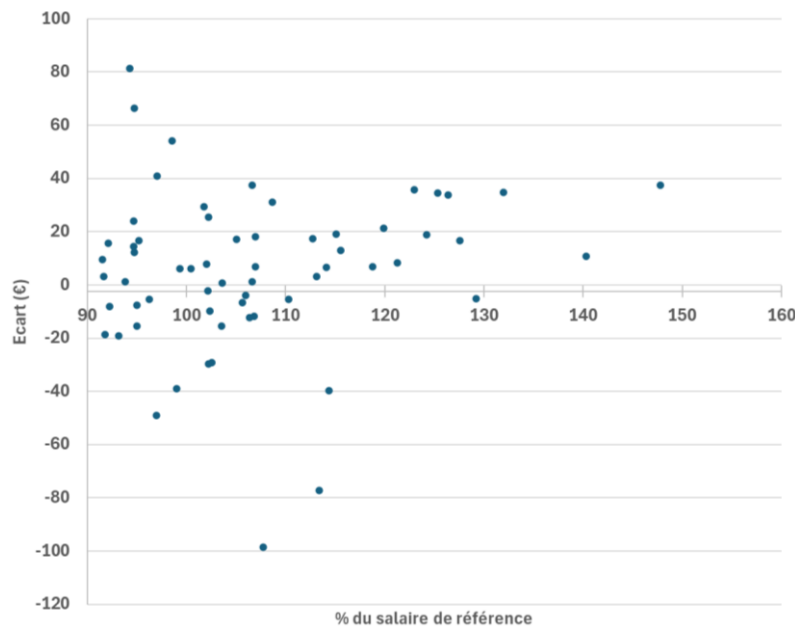


Figure 6 : Différences entre les AI et l'AI moyenne en € à niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence identiques

L'analyse détaillée de la CFDT montre que la population des salarié(e)s ayant effectué une mobilité en 2024 n'a été ni pénalisée ni favorisée lors de la campagne des AI 2025 sur la contribution 2024. Pour rappel, la CFDT était favorable à un dispositif ad-hoc en cas de mobilité dans promotion mais des réflexions plus poussées doivent être menées afin de trouver un système de valorisation des parcours avec mobilités pour l'introduire dans un accord.

c) Salarié(e)s dont la retraite est à venir

29 salariés sont identifiés comme étant à la retraite prochainement. Sur ces 29 salariés, seulement 9 ont été augmentés (2 AGT, 7 cadres). L'analyse suivante a porté uniquement sur les populations supérieures à 3 salariés. 60% des salariés NI8 ont été augmentés contre 28,6% des salariés NI7 et 0% des salariés NI6, pour autant, tous les salariés NI6 et NI7 sont au niveau des attentes ou au-dessus des attentes.

		NI6	NI7	NI8
Nombre de salariés appréciables		6	14	5
Au-dessus des attentes		50,0 %	35,7 %	60,0 %
Au niveau des attentes		50,0 %	64,3 %	40,0 %
Partiellement aux attentes		0,0 %	0,0 %	0,0 %
AI (€)	moyenne	0,0 €	32,2 €	66,3 €
	écart type	0,0 €	54,6 €	62,3 €
Salariés augmentés/appréciables		0 %	28,6 %	60,0 %

d) Zoom sur les promotions

Cette année est la première année d'application des mesures liées à une promotion. 34 changements de niveaux ont été remontés en commission des carrières.

Niveau d'arrivée	Nombre de promotions
NI2	4 (16,7 %)
NI3	13 (7,9 %)
NI4	0
NI5	2 (1 Ni3 passage cadre + 1 Ni4)
NI6	13 (2,8 %)
NI7	1 (hors management)
NI8	1 (management)
NI9	0

Aucune promotion n'a donné lieu à un rattrapage et 8 salarié(e)s cadre promus en 2025 n'ont pas eu de proposition d'AI (cf. tableau plus bas).

La CFDT s'interroge sur le peu de passages dans les niveaux 7 et 8 pour les cadres alors qu'un nombre conséquent de passage en NI3 pour les AGT sont proposés. La CFDT souhaite connaître le nombre de demandes de passages refusées lors des réunions de rebouclage et considèrent que cela est très mauvais signal pour les salariés en NI6 qui se sentent dans une voie sans issue avec très peu de perspectives d'évolutions.

5) Étude spécifique par Direction et par Service

L'enveloppe distribuée est calculée par le rapport de la somme des mesures en € et de la somme des rémunérations totales avant la campagne des salariés appréciables. Seules les entités de plus de 3 personnes appréciables sont analysées.

a) Analyse par Direction

Direction	Effectif appréciables	Au-dessus des attentes (%)	Au niveau des attentes (%)	Partiellement aux attentes (%)	Insuffisant (%)	Enveloppe distribuée en %	Pourcentage ayant eu une AI nulle	Enveloppe distribuée en % pour les cadres	Enveloppe distribuée en % pour les AGT
CENTRE-COMPTABLE	13	30,8	61,5	7,7	0,0	1,82	7,7	1,56	1,63
DAF	61	50,8	47,5	1,6	0,0	1,87	0,0	1,83	1,66
DAJ	4	0,0	100,0	0,0	0,0	2,33	0,0	2,33	/
DCN	5	80,0	20,0	0,0	0,0	1,65	0,0	1,65	/
DEU	4	25,0	75,0	0,0	0,0	1,65	0,0	1,65	/
DFP	14	35,7	64,3	0,0	0,0	1,74	0,0	1,74	/
DI	19	26,3	73,7	0,0	0,0	1,79	10,5	1,75	/
DIRECTION GENERALE	4	100,0	0,0	0,0	0,0	1,76	0,0	/	/
DNUM	38	52,6	44,7	2,6	0,0	1,77	21,1	1,74	1,75
DPS	14	14,3	78,6	7,1	0,0	1,72	7,1	1,72	/
DRH	28	32,1	60,7	7,1	0,0	1,86	17,9	1,86	1,64
DRPC	27	25,9	74,1	0,0	0,0	1,75	3,7	1,7	1,79
DSSP	59	54,2	44,1	1,7	0,0	1,99	3,4	1,96	1,81
PSE-ENV	235	44,7	51,9	3,4	0,0	1,86	4,7	1,81	1,84
PSE-SANTE	195	43,1	54,9	2,1	0,0	1,8	4,6	1,7	1,96
PSN-EXP	255	68,2	30,6	0,8	0,4	1,72	16,1	1,72	1,62
PSN-RES	308	54,6	42,5	2,9	0,0	1,77	12,7	1,73	1,83
USNR	23	34,8	60,9	4,4	0,0	1,88	0,0	1,81	2,39

Tableau 8 : Analyse par directions/pôles de la répartition des niveaux de contribution et des enveloppes distribuées

L'analyse des proportions des niveaux de contribution montre une hétérogénéité très marquée au sein des directions "métiers" : environ 68 % des salariés sont jugés au-dessus des attentes à PSN-EXP alors que cette proportion est entre 43 et 55 % pour PSN-RES et PSE. Le pourcentage d'appréciables n'ayant pas eu d'augmentation varie significativement entre les directions, il est de 21,1 % pour la DNUM alors qu'il est nul pour plusieurs directions (DAF, DAJ, DCN, DEU, DFP, DG-EC et USNR). Dans les directions métier cette proportion est inférieure à 5% à PSE alors qu'elle est de près de 12% à PSN-RES et de 16% à PSN-EXP.

Les enveloppes globales distribuées varient entre 1,63 et 2,33 %, mais ces extrema sont dans de petites entités et les valeurs sont impactées par la proportion d'AGT du fait de l'existence de deux enveloppes distinctes. Pour les entités de plus de 50 appréciables, cela varie de 1,72 % (PSN-EXP) à 1,99 % (DSSP). Des analyses supplémentaires sont donc nécessaires et réalisées par unité et par statut (cf. ci-après).

La CFDT regrette une application très hétérogène de l'accord créant des disparités significatives entre les directions en termes de proportion de salarié(e)s augmenté(e)s. Dans un contexte où les campagnes d'augmentations sont très variables, plusieurs organisations syndicales ont demandé de ne pas appliquer de sélectivité pour les salariés au niveau ou au-dessus des attentes lors de la négociation.

b) Analyse de la dispersion par unité

Nous appelons unité les bureaux/laboratoires, les échelons centraux de services et les échelons centraux de directions. Seuls les groupes d'au moins 5 personnes sont pris en comptes.

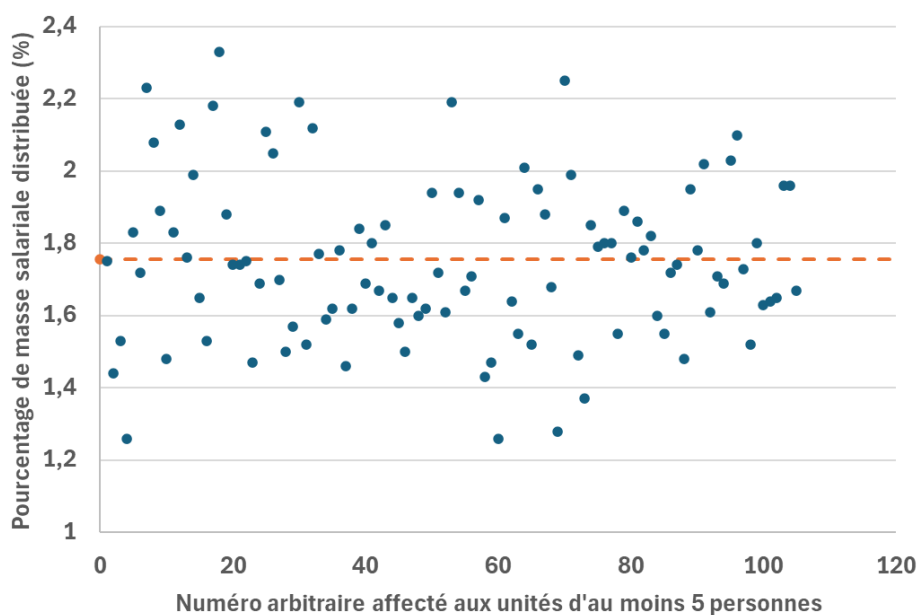


Figure 7 : Pourcentage de masse salariale distribuée dans les unités pour les cadres

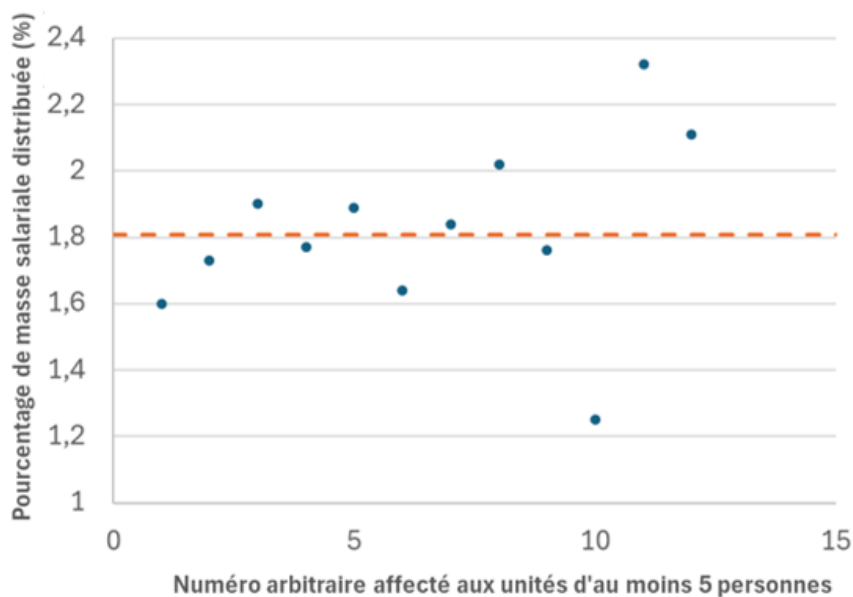


Figure 8 : Pourcentage de masse salariale distribuée dans les unités pour les AGT

La CFDT constate des écarts significatifs d'enveloppes distribuées entre les unités. Ce constat avait déjà été fait les années précédentes sans que la Direction n'apporte d'éléments d'éclairage. L'analyse de quelques cas montre que les points les plus bas correspondent a priori à des unités avec l'application d'une sélectivité (plusieurs AI nulles) ou avec une rémunération moyenne élevée.

Le tableau des données utilisées pour ces deux graphes est consultable en annexe.

6) Analyse de la cohérence

a) Cohérence entre l'AI attribuée, le niveau de contribution et le positionnement par rapport au salaire de référence

Avec la mise en place du nouvel accord, les paramètres pris en comptes pour définir les plages possibles en AI sont très différents de ce qui se faisait dans le système précédent. Nous avons tenté de tracer les données afin d'analyser qualitativement la cohérence du système d'évaluation et les AI données par rapport à l'AI maximum possible et en absolu.

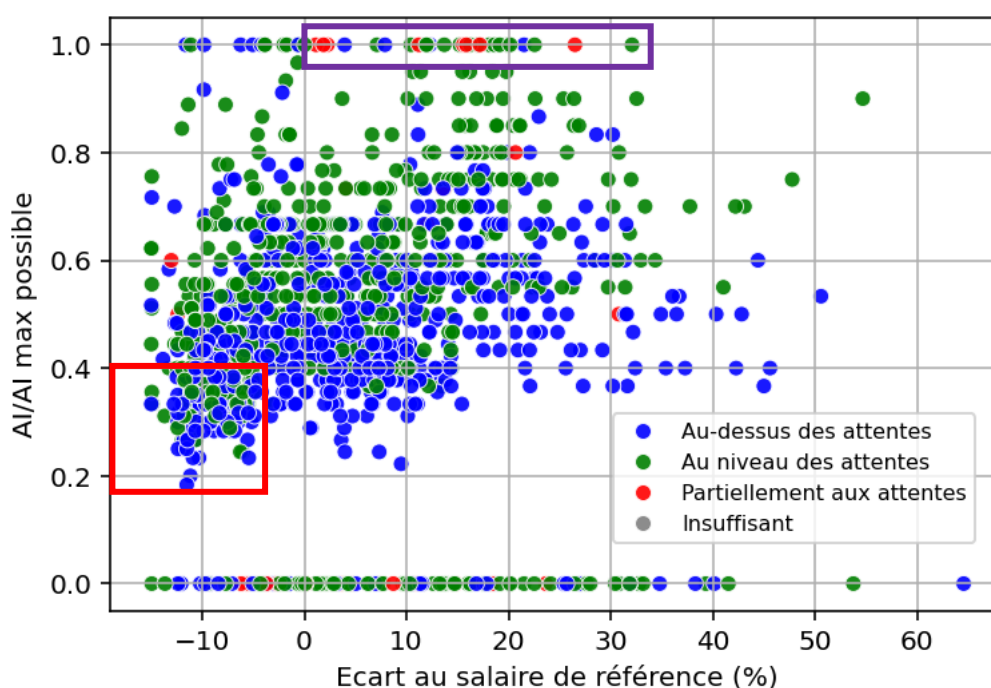


Figure 9 : AI/AI max possible dans l'accord en fonction de l'écart en % au salaire de référence et du niveau de contribution

Nous constatons par exemple que des salariés avec un salaire en dessous de 95% du salaire de référence et une contribution globale au-dessus des attentes ont un avancement faible par rapport au maximum (illustration de cette population dans le rectangle en bas à gauche Figure 9). Par ailleurs des salariés largement au-dessus du salaire de référence et évalués au niveau des attentes voire partiellement aux attentes ont un avancement au maximum de ce que permet l'accord (points verts et rouges dans l'encadré violet de la Figure 9). Une analyse plus fine est nécessaire pour s'assurer ou non de l'incohérence entre les trois paramètres : AI, niveau de contribution et positionnement par rapport au salaire de référence.

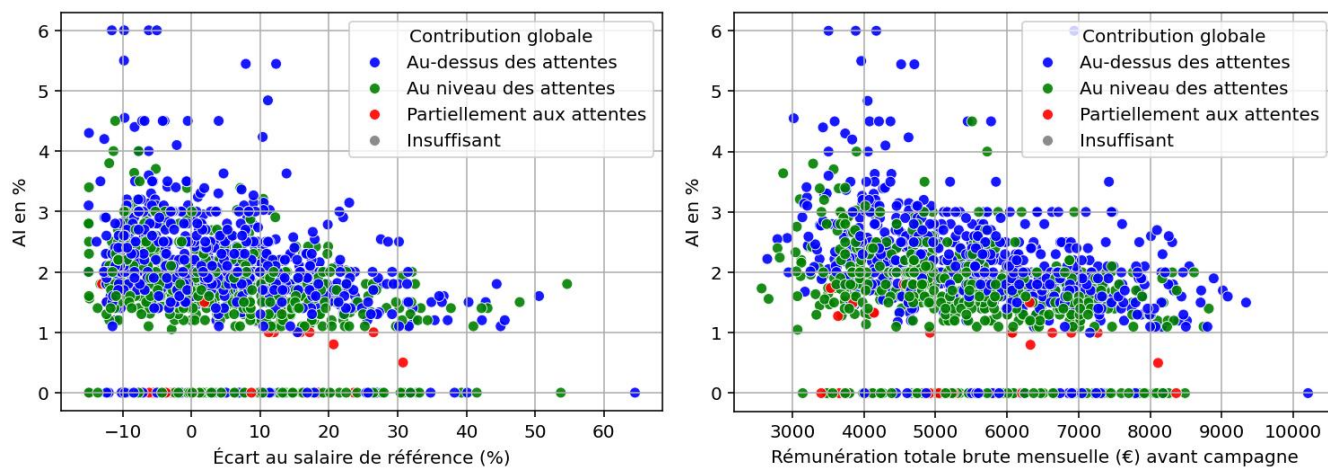


Figure 10 : AI en % en fonction de l'écart au salaire de référence (à gauche) ou de la rémunération totale (à droite) par niveau de contribution (incluant la prime d'ancienneté pour les AGT)

Enfin le système d'évaluation du niveau de contribution actuel conduit à des zones de recouvrement importantes au sein desquelles le niveau de contribution n'est pas valorisé, on trouve des AI en % similaires avec un positionnement par rapport au salaire de référence similaire mais des contributions différentes (au niveau des attentes ou au-dessus des attentes). Pire, des cas de personnes partiellement aux attentes se retrouvent à la même enseigne que des salariés au-dessus des attentes à même écart au salaire de référence ou même rémunération totale.

La figure 11 illustre les incohérences entre contribution et AI, notamment pour certains cas. Des personnes « partiellement aux attentes » ont obtenu l'AI max possible dans l'accord malgré une contribution faible et un écart au salaire de référence positif (9 cas) alors que 33 personnes « Au-dessus des attentes » ont une AI nulle. Au global, 16 personnes « partiellement aux attentes » ne sont pas proposées avec une AI non-nulle. Il y a même 3 personnes avec « dépasse les attentes » sur tous les critères et une AI proposée nulle.

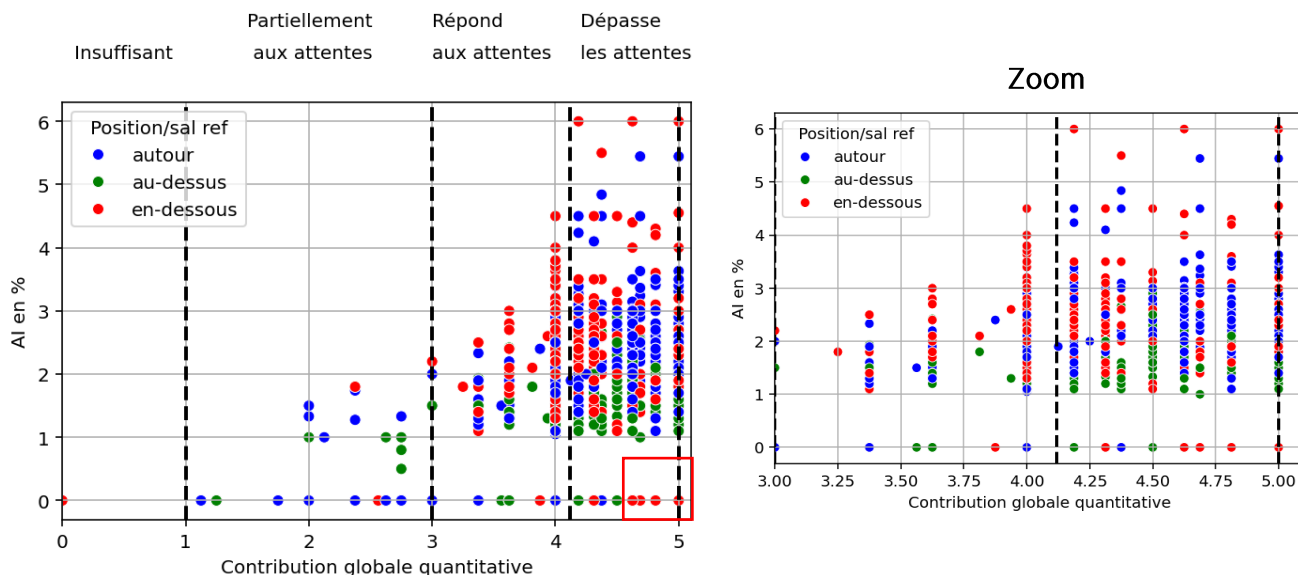
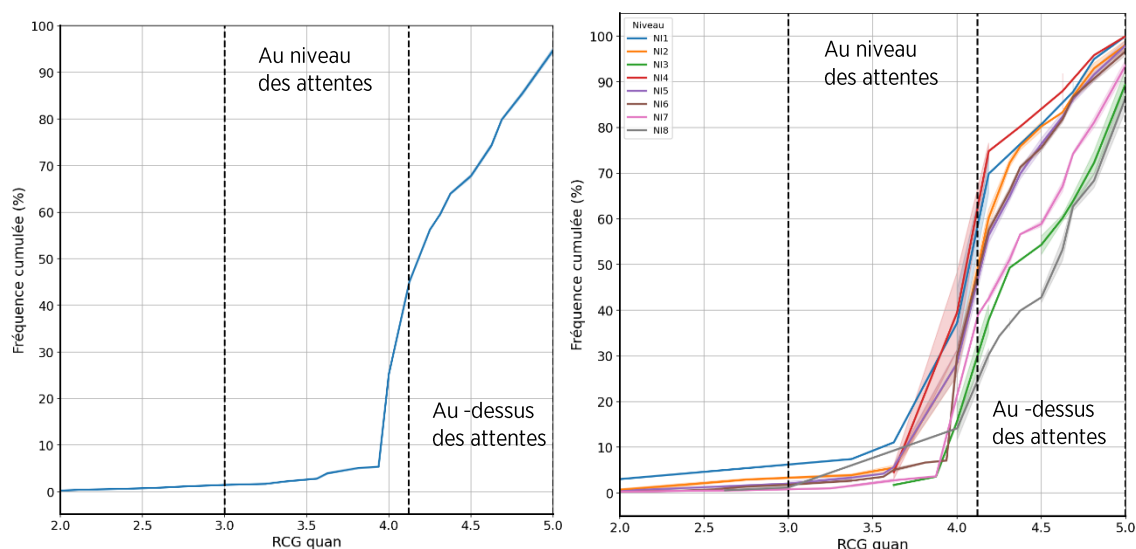


Figure 11 : AI en % en fonction de la contribution globale quantitative et du positionnement par rapport au salaire de référence.

En conclusion quels que soient les paramètres considérés (niveau de contribution, écart au salaire de référence, rémunération totale), il n'y a pas de différenciation claire des AI en %, ni en proportion d'AI maximale possible en fonction du niveau de contribution.

Afin d'éclairer, une évolution possible du système d'évaluation voici les fréquences cumulées du niveau quantitatif des contributions globales (par niveau) :



Annexe

Données par unités pour **les cadres** (unités d'au moins 5 personnes appréciables). Les unités sont les bureaux/laboratoires, les échelons centraux des services, les échelons centraux des directions. La masse salariale distribuée correspond à la somme des AI en € divisée par la somme des rémunérations totales de l'entité.

Unité	Effectif proposable	Pourcentage d'AI nulle (%)	Masse salariale distribuée (%)	AI moyenne en €	Proportion dépasse les attentes (%)
CCA	10	0,0	1,75	90,4	50,0
SE	6	16,7	1,44	78,7	0,0
SPI	8	12,5	1,53	95,9	37,5
BMCOS	7	28,6	1,26	76,6	0,0
BDASp	8	12,5	1,83	108,0	37,5
DPS	13	7,7	1,72	102,1	7,7
SG2P	5	20,0	2,23	131,4	80,0
SRC2	10	0,0	2,08	114,6	30,0
BDM	5	0,0	1,89	102,1	0,0
DRPC	9	0,0	1,48	85,0	0,0
SPOS	7	14,3	1,83	120,8	71,4
SESA-CAD	8	0,0	2,13	116,2	100,0
SPOT	5	0,0	1,76	109,3	60,0
SMR	9	0,0	1,99	117,7	66,7
SESA-FAR	10	10,0	1,65	85,9	0,0
PSE-ENV	7	14,3	1,53	122,1	42,9
LMN	5	0,0	2,18	117,9	40,0
BEHRIG	7	0,0	2,33	125,3	57,1
BERSSIN	10	0,0	1,88	107,2	70,0
BERAD	6	0,0	1,74	93,9	0,0

Unité	Effectif proposable	Pourcentage d'AI nulle (%)	Masse salariale distribuée (%)	AI moyenne en €	Proportion dépasse les attentes (%)
BERAP	8	0,0	1,74	94,4	25,0
LECO	6	0,0	1,75	106,3	83,3
LEREN	10	10,0	1,47	95,3	80,0
SERPEN	7	0,0	1,69	107,3	14,3
LER-NORD	6	0,0	2,11	104,0	66,7
LER-SUD	5	0,0	2,05	111,6	60,0
LSE	5	20,0	1,7	89,4	60,0
LETIS	8	25,0	1,5	89,5	62,5
LT2S	9	11,1	1,57	85,8	22,2
SPDR	6	0,0	2,19	133,2	16,7
UEMIS	9	22,2	1,52	84,1	22,2
USDR	6	0,0	2,12	122,0	66,7
LERTA	6	16,7	1,77	101,2	16,7
LRTA	11	9,1	1,59	92,8	36,4
PSE-SANTE	7	28,6	1,62	117,8	42,9
LDRI	8	0,0	1,78	100,3	50,0
LEDI	5	0,0	1,46	87,9	40,0
LMDN	8	0,0	1,62	92,1	12,5
BERIN	8	12,5	1,84	98,3	0,0
UEM	7	0,0	1,69	104,5	71,4
UES	7	0,0	1,8	102,5	14,3
LRAcc	11	9,1	1,67	89,1	45,5
LRMed	7	0,0	1,85	116,1	71,4
LEPID	11	0,0	1,65	93,2	18,2
LRSI	6	16,7	1,58	90,2	66,7
LRTOX	6	0,0	1,5	86,8	66,7
BMCA	9	0,0	1,65	85,0	55,6
BSNT	15	0,0	1,6	86,3	26,7
SESUC	5	0,0	1,62	113,9	40,0
UMAO	5	20,0	1,94	96,8	0,0
PSN-EXP	13	0,0	1,72	131,9	100,0
SATIN	6	0,0	1,61	101,4	33,3
BCFH	7	14,3	2,19	118,6	100,0
BEPAM	7	14,3	1,94	111,3	100,0
BEPS	10	40,0	1,67	84,9	80,0
B2EM	11	27,3	1,71	97,1	54,6
BECM	8	12,5	1,92	111,6	87,5
BEGC	9	33,3	1,43	90,7	88,9
LMAPS	7	42,9	1,47	75,5	71,4
BFOH	5	40,0	1,26	77,1	40,0
LSHS	9	22,2	1,87	95,9	11,1
SNR	7	0,0	1,64	114,7	71,4
BDEM	8	25,0	1,55	90,1	62,5
BIRD	7	14,3	2,01	103,1	28,6
BMEP	12	16,7	1,52	93,3	83,3

Unité	Effectif proposable	Pourcentage d'AI nulle (%)	Masse salariale distribuée (%)	AI moyenne en €	Proportion dépasse les attentes (%)
BRPM	9	11,1	1,95	107,4	66,7
BSPI	9	11,1	1,88	105,7	44,4
BSTE	9	11,1	1,68	100,1	66,7
BELCY	9	33,3	1,28	83,4	33,3
BER	11	0,0	2,25	117,7	18,2
BEST	13	15,4	1,99	106,3	84,6
SSTC	6	16,7	1,49	102,5	66,7
BASEC	8	25,0	1,37	86,7	62,5
BEADS	11	9,1	1,85	104,0	100,0
BECS	13	15,4	1,79	97,9	61,5
BEXIE	10	10,0	1,8	94,4	30,0
LEF	11	18,2	1,8	100,3	54,6
LIE	13	15,4	1,55	91,8	46,2
SA2I	6	0,0	1,89	134,2	100,0
BAAM	8	12,5	1,76	96,8	37,5
BEAM	7	0,0	1,86	98,1	28,6
LEPC	12	8,3	1,78	104,0	41,7
LETR	12	16,7	1,82	105,3	58,3
SAM	9	11,1	1,6	115,6	44,4
BAC	7	42,9	1,55	82,4	57,1
LECEV	5	20,0	1,72	90,8	60,0
LEMAC	7	14,3	1,74	100,1	57,1
LPMA	8	25,0	1,48	80,1	12,5
SCA	5	0,0	1,95	136,1	80,0
BNTC	12	8,3	1,78	93,2	41,7
BSEC	5	0,0	2,02	102,1	40,0
BT2S	12	8,3	1,61	89,6	66,7
LEMC	13	0,0	1,71	92,8	38,5
LSMA	12	0,0	1,69	96,2	58,3
SEMIA	5	0,0	2,03	147,3	100,0
L2EC	6	0,0	2,1	131,6	83,3
LE2M	13	23,1	1,73	96,0	53,9
SEREX	5	20,0	1,52	111,5	60,0
LR2E	9	0,0	1,8	98,9	77,8
SIPR	7	14,3	1,63	102,6	71,4
BERAC	12	25,0	1,64	84,9	50,0
LN	16	18,8	1,65	85,4	31,3
BFE	5	0,0	1,96	113,1	0,0
SCOPE	5	0,0	1,96	116,5	60,0
SEARCH	7	0,0	1,67	92,1	42,9

Données par unités pour **les AGT** (unités d'au moins 5 personnes appréciables). Les unités sont les bureaux/laboratoires, les échelons centraux des services, les échelons centraux des directions. La masse salariale distribuée correspond à la somme des AI en € divisée par la somme des rémunérations totales de l'entité (comprenant l'effet de la prime d'ancienneté).

Unité	Effectif proposable	Pourcentage d'AI nulle (%)	Masse salariale distribuée (%)	AI moyenne en €	Proportion dépasse les attentes (%)
SFACT	6	16,7	1,60	64,2	0
BGO	7	0	1,73	70,1	42,9
LERCA	9	0	1,90	71,2	33,3
LMN	6	0	1,77	57,8	33,3
LMRE	6	0	1,89	75,1	16,7
LSE	5	0	1,64	66,3	40,0
LBMA	10	0	1,84	68,9	0
LEF	6	16,7	2,02	82,8	66,7
LECEV	6	16,7	1,76	71,1	66,7
LPMA	5	40,0	1,25	50,0	60,0
L2EC	7	0	2,32	90,1	85,7
LE2M	6	16,7	2,11	77,1	50,0