

Première Analyse CFDT des propositions d'augmentations individuelles 2026 et promotions

Nous avons commencé à analyser en détails les propositions faites par les directions pour les augmentations individuelles (AI) 2026 portant sur la contribution 2025 ainsi que les promotions par enrichissement de postes (ie. changement de niveau sans mobilité).

Cette campagne 2026 se caractérise principalement par :

- Une enveloppe de 1,61% pour les augmentations individuelles (AI), versement sur la paie de septembre avec effet rétroactif au 01/01/26. (1,65% en 2025 et 4,02% en 2024) ;
- Une enveloppe de 0,14% pour les promotions par enrichissement (effet rétroactif au 01/01/26) ;
- Pas de contingent de salariés pouvant recevoir un AI (« sélectivité ») imposé dans la négociation annuelle obligatoire (conclu par un PV de désaccord en 2026).

Les statistiques présentées ici ne concernent que les salariés appréciables (présence supérieure à 4 mois en 2025 (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 2026 (portant sur l'année 2025) soit 1352 salariés dont 1095 cadres, et 257 AGT (Assistant(e)s Gestionnaires Technicien(ne)s). Une seule personne étant classée NI9 en 2025, ses données sont exclues de l'analyse qui suit. L'effectif appréciable exclut 67 salariés présents en 2025 mais qui ont quitté l'ASNR (retraite, démission, fin de CDI d'opération...) ou dont le contrat est interrompu (congés sabbatiques, congé parental, mobilité externe, longue maladie, ...).

1) Premières analyses des rémunérations et des promotions

Evolutions de rémunération

Afin de permettre à chacune et chacun de se positionner dans le nuage de points en fonction du niveau, nous avons analysé les rémunérations avant et après la campagne de promotion et d'augmentation individuelle :

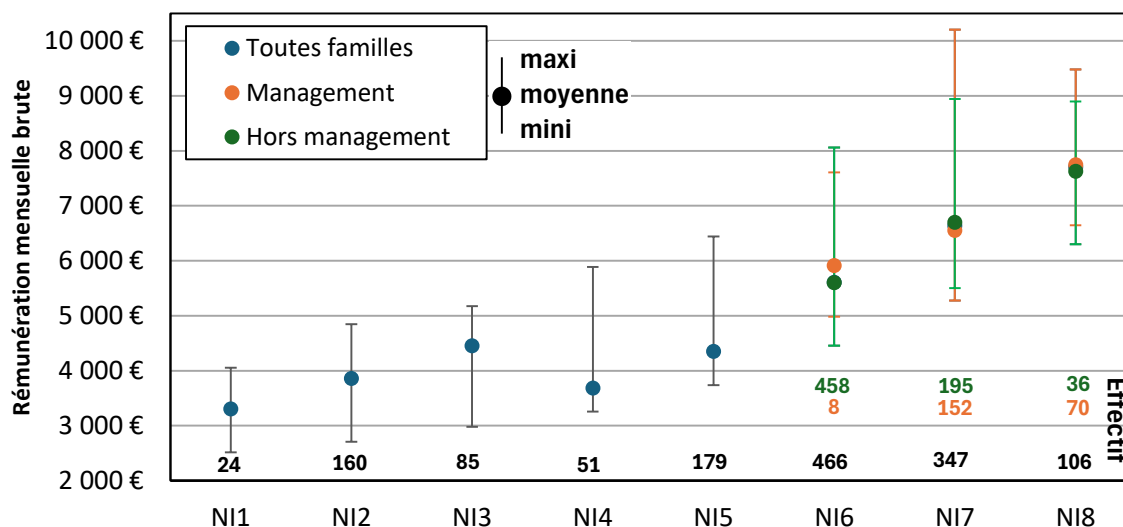


Figure 1 : Rémunération brute en € avant la campagne d'augmentation (incluant la prime d'ancienneté pour les AGT) en fonction de la classification des métiers (Ni1 à 3 : AGT, Ni4 à 8 : cadres), différenciant la famille Management à partir de Ni6

	Avant campagne					Après campagne				
Niv.	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Nb	Moyenne	Ecart-type	Min	Max	Nb
NI1	3 308 €	424 €	2 517 €	4 057 €	24	3 191 €	413 €	2 565 €	3 913 €	15
NI2	3 862 €	435 €	2 709 €	4 848 €	160	3 900 €	431 €	2 791 €	4 891 €	154
NI3	4 454 €	363 €	2 977 €	5 173 €	85	4 508 €	359 €	3 096 €	5 276 €	84
NI4	3 687 €	466 €	3 254 €	5 887 €	51	3 782 €	424 €	3 384 €	5 128 €	44
NI5	4 355 €	483 €	3 739 €	6 444 €	179	4 426 €	486 €	3 814 €	6 444 €	171
NI6	5 610€	718 €	4 458 €	8 062 €	466	5 670 €	704 €	4 556 €	8 183 €	453
NI7	6 638 €	817 €	5 274 €	10 204 €	347	6 712 €	793 €	5 359 €	10 368 €	332
NI8	7 710 €	663 €	6 303 €	9 479 €	106	7 805 €	664 €	6 422 €	9 593 €	98

Tableau 1: Evolution de la rémunération totale brute mensuelle avant la campagne des AI des salariés proposables pour la campagne AI 2024 (présents depuis le 1^{er} septembre 2025) et après la campagne des AI des salariés appréciables (ie. hors démissions, départ à la retraite, longue maladie ...)

Promotions 2026

Les promotions analysées ne concernent que les **enrichissements de poste (ie. sans mobilité)**. Les changements de niveaux liés à la prise de nouveau poste ne sont pas transmis aux membres de la commission carrières.

Evolution	Nb	Effectif appréciable	% de promus	Evolution	Nb	Effectif appréciable	% de promus
NI1 en NI2	5	20	25,0%	NI4 en NI5	6	47	12,8%
NI2 en NI3	6	155	3,9%	NI5 en NI6	7	171	4,1%
NI3 en NI4 (passage cadre)	3	82	3,7%	NI6 en NI7	5	451	1,1%
NI3 en NI5 (passage cadre)	1	82	1,2%	Total	33	1008	3,3%

Sur ces promotions, 10/33 ont donné lieu à un rattrapage pour atteindre le salaire minimal du niveau supérieur. Ces rattrapages sont compris entre 4 et 67 points (1 point = 6,14€). Ces changements de niveau ne sont pas pris en compte dans l’analyse par niveau qui suit (le niveau avant promotion est considéré).

2) Analyses des AI par niveau :

Les statistiques par niveau (avant promotion) sont détaillées ci-dessous pour les salariés appréciables :

	Tous	NI1	NI2	NI3	NI4	NI5	NI6	NI7	NI8
Nombre de salariés appréciables	1351	20	155	82	47	171	451	327	98
Au-dessus des attentes (%) (2025)	46,8%	30,0%	38,7%	63,4%	53,2%	39,2%	39,2%	55,0%	66,3%
Au niveau des attentes (%)	51,2%	65,0%	58,7%	35,4%	44,7%	58,5%	57,9%	44,0%	33,7%
Partiellement aux attentes (%)	1,9%	0,0%	2,6%	1,2%	2,1%	2,3%	2,7%	0,9%	0,0%
Insuffisant (nb)	2	1	0				1	0	
Nb ayant une AI non nulle	1227	15	147	77	45	154	390	306	93
AI moyenne (€)	101,9€	55,3 €	68 €	79 €	117,7 €	100,6 €	101,1 €	115,3 €	135,6 €
AI moyenne (%)	1,98%	1,94%	2,07%	2,13%	3,25%	2,36%	1,83%	1,78%	1,78%
AI max (€)	240,7 €	89,1 €	114,2 €	120,1 €	210,1 €	236,8 €	228,4 €	240,7 €	212,1 €
AI min (€)	13,7 €	22,7 €	13,7 €	40,5 €	58,4 €	23,1 €	30,7 €	48,9 €	82,1 €
AI écart type (€)	30,4 €	15,5 €	17,1 €	17,3 €	30,7 €	30,6 €	23,1 €	25,4 €	25,9 €
Pourcentage de salariés appréciables ayant eu une AI non nulle	90,8%	75,0%	94,8%	93,9%	95,7%	90,1%	86,5%	93,6%	94,9%

Tableau 2 : Analyse des augmentations individuelles par niveau (en intégrant l'effet de la prime d'ancienneté sur l'AI pour les AGT) des salariés ayant eu une AI non nulle.

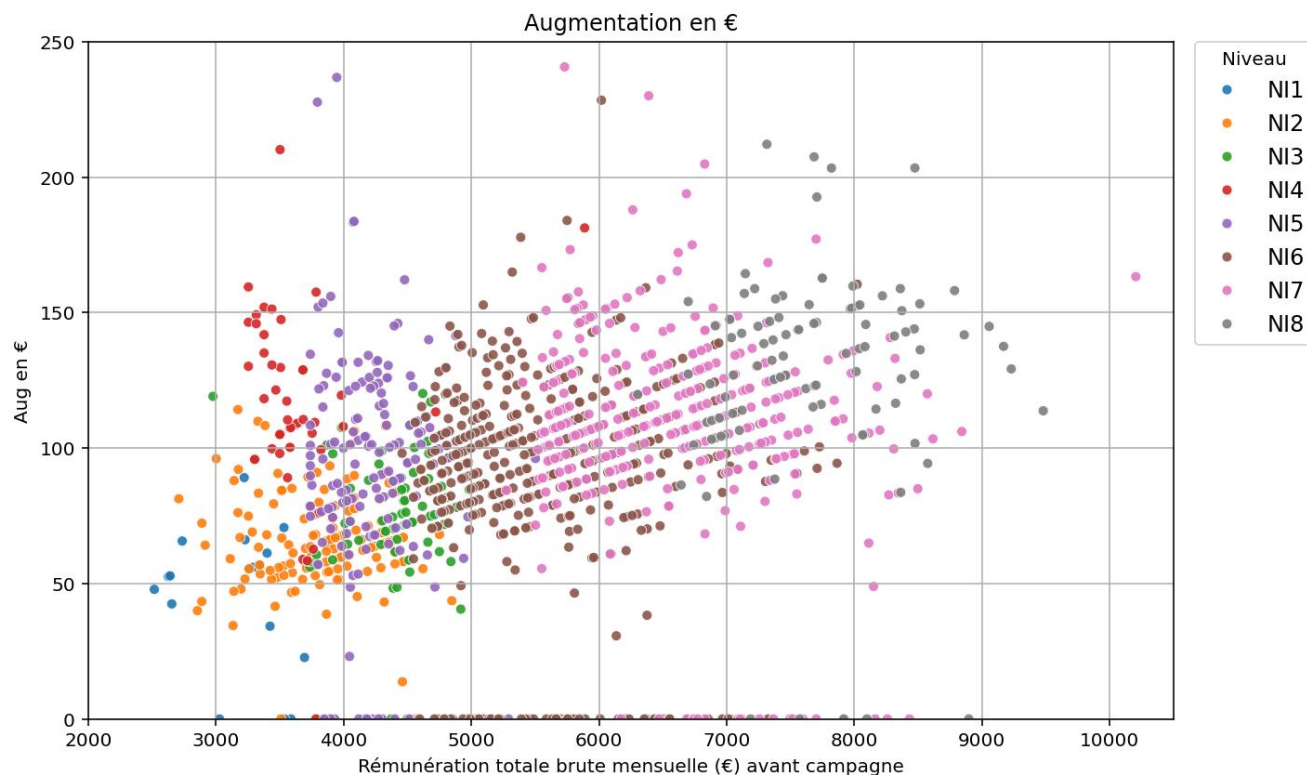


Figure 2 : Augmentation en € (incluant l'effet de la prime d'ancienneté sur l'AI pour les AGT) en fonction de la rémunération totale brute mensuelle avant la campagne d'augmentation

- L'augmentation moyenne en € augmente sensiblement avec la rémunération totale, comme en 2025 et en 2024 (ce n'était pas le cas dans le système précédent cf. [notre analyse 2024](#)).
- Le pourcentage de salariés dont l'évaluation dépasse les attentes dépend fortement du niveau et varie de 30% (NI1) à 66% (NI8). Comme en 2025, le pourcentage de salarié(e)s dépassant les attentes pour les niveaux NI3, NI7 et NI8 est largement supérieur à la moyenne.
- La proportion de personnes ayant reçu une AI est identique à celle de 2025, soit 91 %. Cette proportion est significativement plus faible pour les NI1 (75%) et les NI6 (86,5%). Le niveau avec le plus de personnes augmentées en proportion est le niveau cadre débutant NI4 avec 96%.

3) Rappels sur l'accord en vigueur

a) Famille et niveaux de la grille de classification

Dans le référentiel métier actuel, les métiers sont classés dans 7 familles chaque famille comporte jusqu'à 9 niveaux.

Les différentes familles métier sont :

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), Directeur

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 €

2. * Valeur du point au 1^{er} janvier 2026 : 6,14€

a) 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		
	En dessous (< 95 %)	Autour (>95% et < 115%) NI1 à NI6 (>95% et < 110%) NI7 et NI9	Au-dessus (>115%) NI1 à NI6 (>110%) NI7 et NI9
Dépasse les attentes	6 % max	4,5 % max	3 % max
Au niveau des attentes	4,5 % max	3 % max	2 % max
Partiellement aux attentes	3% max.	1,5% max.	1% max.
Insuffisant	0%	0%	0%

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	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	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
$X > 4$	« au-dessus des attentes »
$4 \leq X \leq 3$	« au niveau des attentes »
$1 < X < 3$	« partiellement aux attentes »
$X \leq 1$	« insuffisant »

Un dispositif de valorisation des promotions (changement de niveau : changement de poste/enrichissement de métier ou entrée dans la filière management) a été mis en place en 2025 :

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 (avec effet rétroactif).