

Dossier **CFDT** : rémunérations et augmentations individuelles 2026

La **CFDT** a analysé en détail 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% (en niveau¹) pour les augmentations individuelles (AI), versement sur la paie de septembre avec effet rétroactif au 1^{er} janvier (1,65% en 2025 et 4,09% en 2024 en niveau) ;
- Une enveloppe de 0,14% pour les promotions par enrichissement (effet rétroactif au 1^{er} janvier) ;
- Pas de contingent de salariés pouvant recevoir une AI (« sélectivité ») imposé dans la négociation annuelle obligatoire (conclue par un [PV de désaccord en 2026](#)).

L'analyse **CFDT** détaillée conduit aux constats suivants :

Sur les rémunérations :

- L'analyse par niveau montre que les écarts de rémunération femme/homme après campagne d'augmentation et de promotion sont compris entre +0,7% et -1,85% (en excluant les NI1 dont l'âge moyen entre les femmes et les hommes diffère de 10 ans), écarts similaires à ceux de 2025
- A l'issue de la campagne 2026, **près de 30% des salariés se retrouvent au-dessus du salaire de référence de leur niveau (44,6 % pour les NI7)**
- **Les écarts de rémunération F-H avant et après campagne diminuent pour tous les niveaux** sauf pour le NI4 pour lequel l'âge moyen des femmes est plus élevé et dont l'interprétation sur une faible population est complexe.

Sur les promotions par enrichissement de poste² :

- **Seulement 33 promotions pour enrichissement de poste, dont quatre passages cadre**
- A l'échelle de l'ASNR, cela représente 2,4 % de l'effectif. **Les promotions concernent majoritairement les passages Ni1 → Ni2 et Ni4 → Ni5,**
- **Seulement 1,1% de promus dans le Ni6 (vers Ni7) et aucune promotion vers le Ni8.**

Sur les augmentations individuelles :

- **Sélectivité : 91% des salariés sont augmentés** avec une hétérogénéité très marquée entre les niveaux (allant de 75 à 96 %), entre les directions (allant de 82,8 à 100 %) et entre les services (allant de 67 à 100 %)
- **AGT : Une augmentation moyenne de 2,09 % et 71 € mensuel brut** (effet de la prime d'ancienneté compris), 93% de personnes augmentées.

¹ L'effet en niveau : correspond à l'évolution de la masse salariale entre deux dates données. Elle mesure l'impact « instantané » d'une mesure salariale, indépendamment de sa date d'application dans l'année.

L'effet en masse : correspond à l'impact d'une mesure salariale sur la masse salariale annuelle d'un exercice budgétaire. Elle tient compte de la date à laquelle la mesure entre en vigueur et donc du nombre de mois pendant lesquels elle s'applique sur l'exercice.

² Enrichissement de poste : changement de niveau sur le même poste (sans mobilité)

- **Cadres** : Une augmentation moyenne de 1,96 % et 109 € mensuel brut, 90,3% de personnes augmentées.
- Des AI moyennes en euros qui augmentent avec le niveau, exception faite du NI4 pour lequel l'AI moyenne est plus élevée que celle des niveaux 5,6 et 7
- **Managers** : 100% des chefs de bureau et de service sont augmentés avec une augmentation moyenne 0,2% à 0,3% supérieure aux non-managers du même niveau.
- **Femme/homme** : la proportion de 'dépasser les attentes' est globalement similaire entre les femmes et les hommes, l'AI moyenne en % des hommes et des femmes est très proche pour un niveau donné.
- **Temps partiel** : les augmentations des salariés en temps partiels sont similaires à celles des temps plein (en équivalent temps plein) sauf pour les NI5 et NI7 dont l'AI moyenne est de 10 à 15% inférieure.
- **Promotions 2026** : les AI des personnes ayant eu une promotion sont en moyenne défavorisées en termes de sélectivité (73 vs 91 %) et d'AI moyenne reçue (-0,6 % hors AI nulle)
- **Mobilités 2025** : les AI des personnes ayant eu une mobilité en 2025 sont dans la moyenne ASNR en termes de sélectivité et d'AI moyenne reçue
- **Plus de 60 ans** : les plus de 60 ans sont en moyenne défavorisés en termes de sélectivité (74 vs 91 %) et d'AI moyenne reçue (-0,16 % hors AI nulle)
- **Cohérence du nouveau système** : cohérence globale des augmentations individuelles avec la contribution globale, néanmoins le système est finalement peu discriminant et des incohérences ressortent après analyse de la **CFDT**
 - 23 personnes dépassant les attentes ne sont pas augmentées
 - 11 personnes partiellement aux attentes sont augmentées
 - De fortes hétérogénéités existent entre les directions sur la politique d'attribution des AI et de notation (proportions d'augmentés, AI moyenne, enveloppe distribuée ...)
 - La famille 4 (Prévention des risques et gestion du patrimoine immobilier) est particulièrement mal lotie avec les AI en € les plus basses à niveau équivalent

La **CFDT** a identifié une à une les incohérences entre AI et contribution globale de chaque salarié ainsi que les hétérogénéités à l'échelle des unités (laboratoire, bureau, échelon central de service ou de direction) et des Directions. Vos membres **CFDT** de la commission carrière interrogeront l'administration lors la commission du 14 septembre 2026.

Pour la **CFDT**, le compte n'y est pas : avec seulement +1,8 % de hausse de la masse salariale des appréciables, les augmentations sont inférieures à l'inflation (+2,4 % sur un an en août 2025). Une perte de pouvoir d'achat qui s'inscrit dans la durée et qui n'est pas acceptable.

BONNE LECTURE !

Table des matières

I.	Analyses des rémunérations et des promotions	4
1.	Evolutions des rémunérations.....	4
2.	Rémunérations après campagne par niveau et par genre	5
3.	Evolution du positionnement par rapport au coefficient de référence	7
4.	Promotions 2026.....	7
II.	Analyses des AI.....	8
1.	Analyse par niveau.....	8
2.	Analyse ligne hiérarchique/hors ligne hiérarchique	10
3.	Analyse par niveau et par genre	11
4.	Analyse par niveau et par évaluation globale	12
5.	Analyse par famille de métier et par directions.....	14
6.	Analyse de la dispersion par unité.....	17
III.	Analyse des catégories spécifiques (temps partiels, promotions, mobilités, plus de 60 ans...)	18
1.	Analyses Temps Partiels (TP).....	18
2.	Salariés ayant eu une promotion en 2026.....	19
3.	Salariés avec mobilité en 2025.....	21
4.	Salarié(e)s de plus de 60 ans.....	22
	Annexe.....	24
A.	Données par service et catégorie professionnelle	24
B.	Rémunérations par niveau et tranche d'âge.....	27
C.	Augmentations individuelles et sélectivité par niveau et tranche d'âge.....	34
D.	Rappel sur l'accord grilles de classification.....	36

I. Analyses des rémunérations et des promotions

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 : 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. Evolutions des rémunérations

Afin de permettre à chacune et chacune 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 :

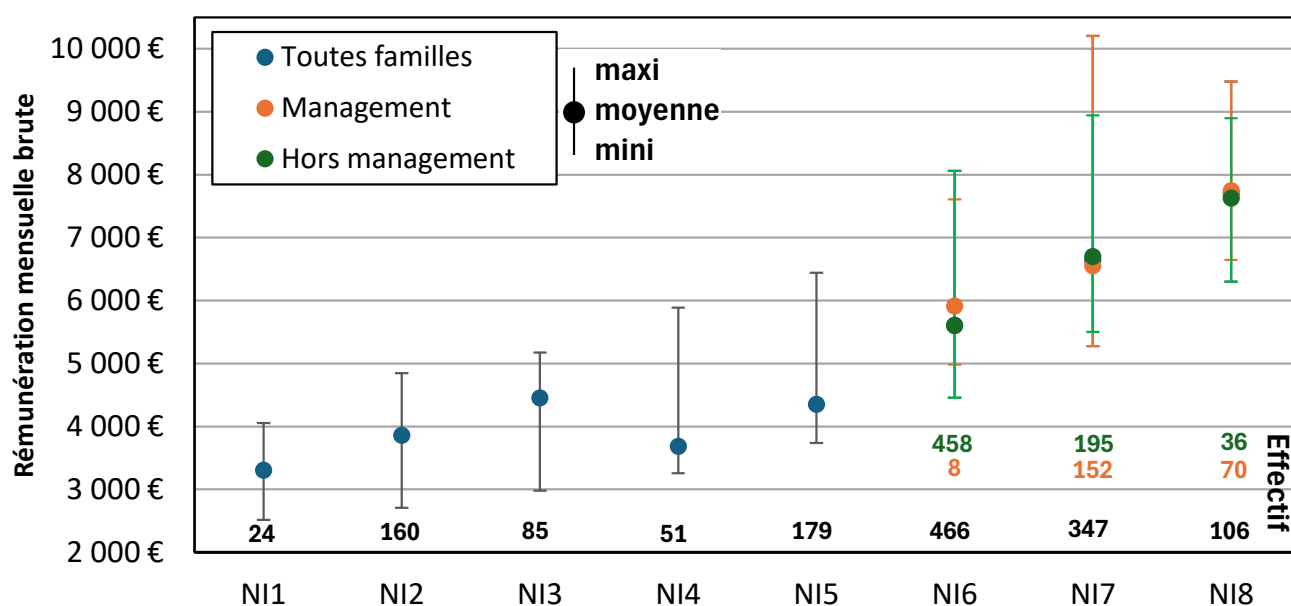


Figure 1 : Rémunération brute en € avant la campagne d'augmentation (incluant la prime d'ancienneté pour les AGT) en fonction de la classification des métiers (Ni1 à 3 : AGT, Ni4 à 8 : cadres), différenciant la famille Management à partir de Ni6

	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 €	99

Tableau 1 : Evolution de la rémunération totale brute mensuelle avant la campagne des AI des salariés proposés pour la campagne AI 2026 (présents depuis le 1er septembre 2025) et après la campagne des AI des salariés appréciables (ie. hors démissions, départ à la retraite, longue maladie ...)

Une analyse plus détaillée des données statistiques des rémunérations par niveau et par tranche d'âge se trouve en annexe.

2. Rémunérations après campagne par niveau et par genre

	Rémunération après campagne des salariés appréciables												
	Moyenne (€)		Ecart F/H (%)	Ecart-type (€)		Min (€)		Max (€)		Nb		Age moyen*	
	F	H	/	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
NI1	3211	3169	1,33	472	472	2565	2680	3913	3603	8	7	45	35
NI2	3887	3923	-0,90	422	422	2791	2933	4891	4694	99	55	48	46
NI3	4513	4498	0,32	325	325	3791	3096	5276	5058	58	26	50	49
NI4	3849	3715	3,60	517	517	3384	3401	5128	4834	22	22	32	28
NI5	4420	4431	-0,25	474	474	3814	3818	6372	6444	81	90	35	34
NI6	5647	5690	-0,76	701	701	4606	4556	7826	8183	206	247	46	47
NI7	6631	6762	-1,94	730	730	5359	5428	8427	10368	125	207	50	52
NI8	7775	7819	-0,56	624	624	6853	6422	9358	9593	31	67	53	55

Tableau 2 : rémunération par niveau et par genre après campagne des appréciables par niveau et par genre

L'écart entre les salaires moyens par niveau entre les femmes et les hommes varie de -1,94% pour les NI7 (avec un âge moyen des femmes dans ce niveau légèrement inférieur à celui des hommes) à +3,6% pour les NI4, qui pourrait s'expliquer du fait d'un âge moyen des femmes supérieur de 4 ans à celui des hommes dans ce niveau.

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 après campagne	8	7	99	55	58	26	22	22	81	90	206	247	125	207	31	67
Ecart moyen rémunération totale F/H avant campagne	2,44%		-1,56%		0,4%		-2,23%		0,46%		-0,92%		-2,0%		-0,89%	
Ecart moyen rémunération totale F/H après campagne	1,33%		-0,9%		0,32%		3,6%		-0,25%		-0,76%		-1,94%		-0,56%	

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

Tableau 2 : Analyse des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes

Les écarts de rémunération F-H avant et après campagne diminuent pour tous les niveaux sauf pour le NI4 pour lequel l'âge moyen des femmes est plus élevé et dont l'interprétation sur une faible population est complexe.

3. 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		En-dessous* (%)		Autour* (%)		Au-dessus* (%)	
	Av.	Ap.	Av.	Ap.	Av.	Ap.	Av.	Ap.
NI1	24	15	0	0	79,2	80	20,8	20
NI2	160	154	6,9	2	66,3	67,5	26,9	30,5
NI3	85	84	4,7	3,6	83,5	77,4	11,8	19,1
NI4	51	44	52,9	27,3	39,2	63,6	7,8	9,1
NI5	179	171	43,6	34,5	49,7	56,7	6,7	8,8
NI6	466	453	21,7	15,7	53	57	25,3	27,4
NI7	347	332	24,8	18,7	35,5	36,5	39,8	44,9
NI8	106	98	31,1	27,6	52,8	54,1	16	18,4
ASNR	1419	1352	24	17,6	51,5	54,6	24,5	27,8

* 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 3 : Evolution de la répartition autour du salaire de référence avant la campagne des salariés proposables pour la campagne AI 2026 (présents depuis le 1er septembre 2025) et après la campagne des salariés appréciables (ie. hors démissions, départ à la retraite, longue maladie ...)

A l'issue de la campagne 2026, **en moyenne un peu moins de 30% des salariés se retrouvent au-dessus du salaire de référence de leur niveau**. **44,9 % des NI7 auront un coefficient supérieur à 110 % pour les NI7 du coefficient de référence de leur niveau**. Quand moins de 20% se retrouvent en dessous du salaire de référence, les salariés du niveau NI5 qui se retrouvent encore dans 35% des cas en dessous du salaire de référence.

4. 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 (3F/ 2H)	20	25%	NI4 en NI5	6 (2F/ 4H)	47	12,8%
NI2 en NI3	6 (3F/ 3H)	155	3,9%	NI5 en NI6	7 (5F/ 2H)	171	4,1%
NI3 en NI4 (passage cadre)	3 (3F)	82	3,7%	NI6 en NI7	5 (1F/4H)	451	1,1%
NI3 en NI5 (passage cadre)	1 (1F)	82	1,2%	ANSR	33	1352	2,4%

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 €). 18 femmes et 15 hommes ont été promus, les passages cadres ne concernent que des femmes. Le nombre de promotions étant très limité, ces analyses devront être faites sur plusieurs années pour pouvoir identifier si des tendances se dégagent.

II. Analyses des AI

1. Analyse 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%	38,7%	63,4%	53,2%	39,2%	39,2%	55%	66,3%
Au niveau des attentes (%)	51,2%	65%	58,7%	35,4%	44,7%	58,5%	57,9%	44%	33,7%
Partiellement aux attentes (%)	1,9%	0%	2,6%	1,2%	2,1%	2,3%	2,7%	0,9%	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%	94,8%	93,9%	95,7%	90,1%	86,5%	93,6%	94,9%

Tableau 4 : 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.

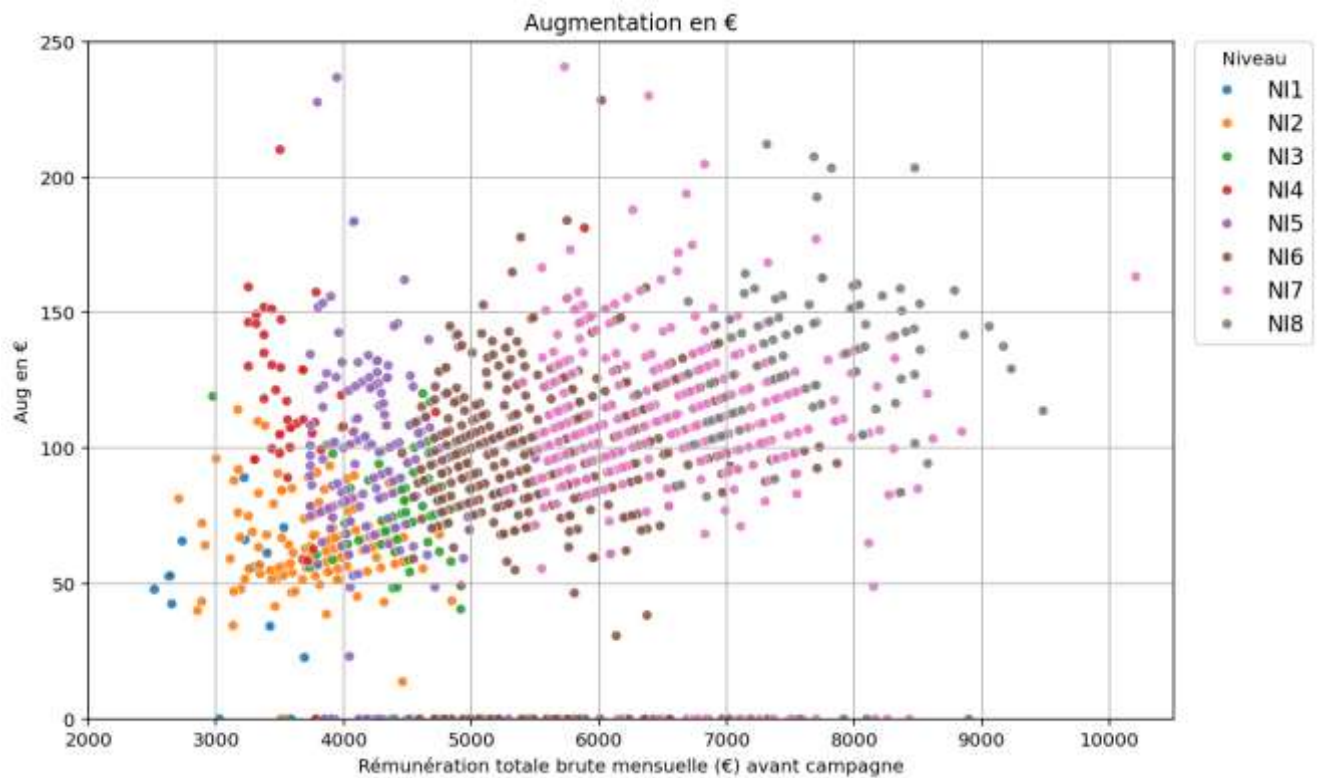


Figure 2 : Augmentation en € (incluant l'effet de la prime d'ancienneté sur l'AI pour les AGT) en fonction de la rémunération totale brute mensuelle avant la campagne d'augmentation

- 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 de rémunération 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 63,4% (NI3) pour les AGT et de 39% (NI5) à 66% (NI8) pour les cadres. 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 %. Ce chiffre cache cependant une disparité entre niveaux : on constate en effet qu'environ 95% des salariés des niveaux NI2, NI3, NI4, NI7 et NI8 ont bénéficié d'une AI alors que ce chiffre passe à 90% pour les NI5, 86% pour les NI6 et seulement 75% pour les NI1. 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%.
- Pour les AGT, l'AI moyenne en € varie linéairement avec le niveau alors que pour les cadres les NI5 et NI6 sont les moins bien lotis.

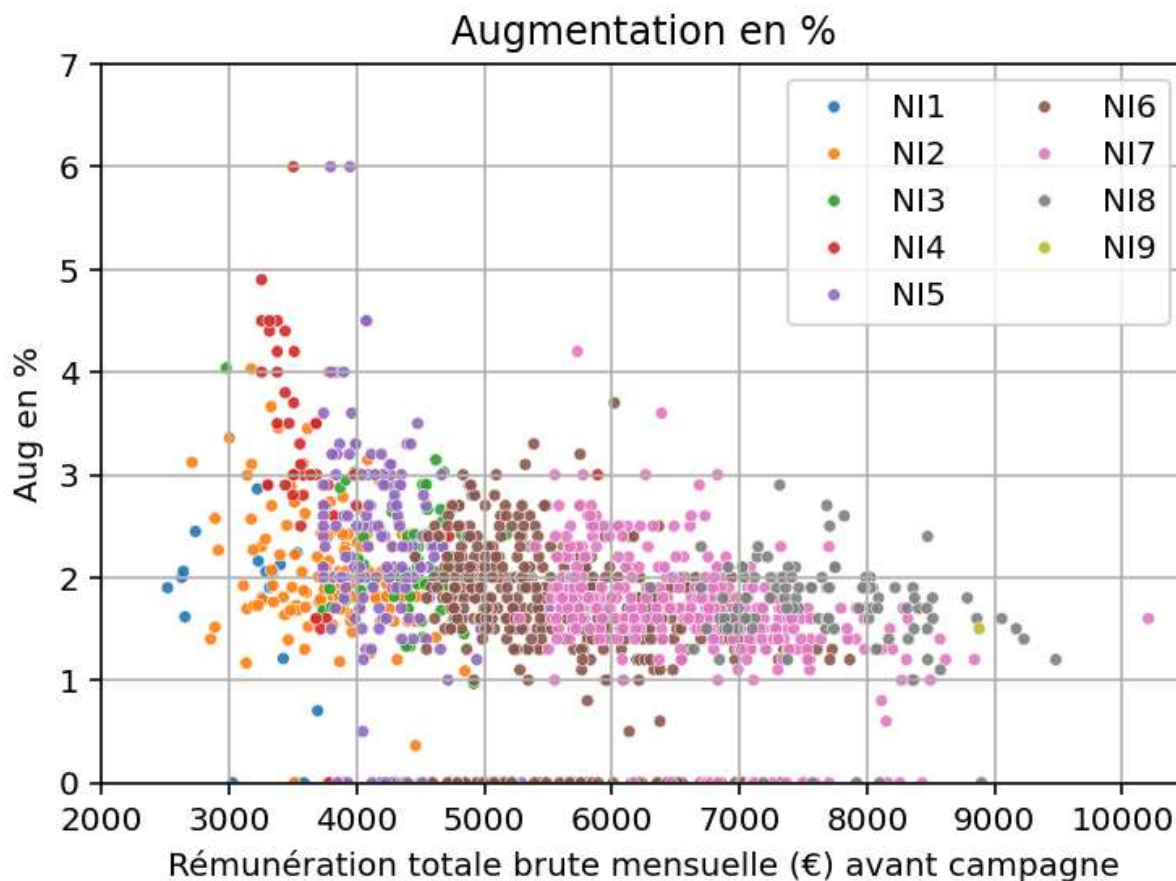


Figure 3 : Augmentation en % (incluant l'effet de la prime d'ancienneté sur l'AI pour les AGT) en fonction de la rémunération totale brute mensuelle avant la campagne d'augmentation

2. Analyse ligne hiérarchique/hors ligne hiérarchique

Les données comparées entre non managers et managers à niveau équivalent sont données dans le tableau ci-dessous :

	Ni7			Ni8	
	Non managers	Chef de bureau/labο	Adj. Chef de service F7	Non managers	Chef de service
Nombre de salariés appréciables	198	85	44	55	43
Au-dessus des attentes (%)	50	64,7	59,1	65,4	67,4
% Augmentés	90,1	100	93,2	90,9	100
AI moyenne en %	1,68	1,98	1,81	1,63	1,94
AI moyenne en €	109,8	125,1	118,9	126,1	146,8
Rémunération moyenne post campagne	6786	6521	6780	7876	7714
Age moyen	53	47	50	57	52

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

- 100% des chefs de bureau/labos et de service sont augmentés
- L'AI moyenne pour les managers est supérieure à celle des non-managers en moyenne de 0,2% à 0,3%
- La rémunération moyenne des chefs de bureau/labos et de service est inférieure à niveau équivalent de -3,9% et de -2% respectivement. Il en est de même pour l'âge moyen.

3. 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	11	9	99	56	59	23	21	26	83	88	202	249	124	203	31	67
Au-dessus des attentes (%)	27,3	33,3	40,4	35,7	61	69,6	52,4	53,8	34,9	43,2	42,6	36,5	62,9	50,2	77,4	61,2
Au niveau des attentes (%)	63,6	66,7	57,6	60,7	37,3	30,4	47,6	42,3	61,4	55,7	54,5	60,6	37,1	48,3	22,6	38,8
Partiellement aux attentes (%)	0	0	2	3,6	1,7	0	0	3,8	3,6	1,1	3	2,4	0	1,5	0	0
Insuffisant (nombre)	1	0	0								0	1	0			
Age moyen*	46	36	48	46	50	49	30	28	36	35	47	47	50	52	53	55

Tableau 5 : Analyse des évaluations globales par niveau et par genre

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
Nb ayant une AI non nulle	7	8	95	52	55	22	20	25	74	80	183	207	119	187	31	62
AI moyenne (€)	60	51	68	68	79	78	119	117	102	100	100	102	118	114	146	131
AI moyenne (%)	2,12	1,79	2,07	2,07	2,13	2,13	3,33	3,18	2,39	2,33	1,81	1,84	1,83	1,75	1,91	1,71
AI max (€)	89	71	114	110	120	119	210	181	237	184	184	228	241	205	207	212
AI min* (€)	42	23	34	14	41	49	59	58	23	53	38	31	56	49	89	82
AI écart type (€)	15,1	15,8	15	20,5	18	15,6	32,5	29,9	35,7	25,2	22,5	23,6	28,8	22,8	27,9	23,4
% de salariés ayant une AI non nulle (%)	63,6	88,9	96	92,9	93,2	95,7	95,2	96,2	89,2	90,9	90,6	83,1	96	92,1	100	92,5

Tableau 6 : Analyse des augmentations individuelles (hors AI nulle et avec effet de la prime d'ancienneté pour les AGT) par niveau et par genre

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
Ecart moyen rémunération totale H-F avant campagne	2,44%		-1,56%		0,4%		-2,23%		0,46%		-0,92%		-2,0%		-0,89%	
Ecart moyen rémunération totale H-F après campagne	2,37%		-1,56%		0,6%		-2,39%		0,7%		-0,86%		-1,85%		-0,56%	

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

Tableau 7 : Analyse des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes

La CFDT constate que :

- La proportion de 'dépassé les attentes' est globalement similaire entre les femmes et les hommes dans un niveau donné (à 10% près) pour les NI1, NI3, NI4 et NI5
- Dans les niveaux N7 et N8 il est à noter que la proportion de 'dépassé les attentes' chez les femmes est sensiblement supérieure à celle des hommes (63% contre 50 % en NI7 et 77% contre 61% en NI8) et qu'elle se traduit dans les faits par des AI moyennes en euros et en % sensiblement plus élevées pour les femmes que pour les hommes.
- Le cas du niveau N6 est singulier où la proportion de 'dépassé les attentes' chez les femmes est sensiblement supérieure à celle des hommes (43% contre 36%) alors que l'AI moyenne reste légèrement supérieure chez les hommes, tant en euros qu'en %
- L'AI moyenne en % des hommes et des femmes est très proche pour un niveau donné, globalement une AI moyenne en % légèrement supérieure pour les femmes

4. Analyse par niveau et par évaluation globale

Les statistiques des AI en € par niveau et par évaluation globale sont détaillées ci-dessous pour les salariés appréciables :

Position / salaire de référence	Au-dessus des attentes			Aux attentes		
	En dessous	Autour	Au-dessus	En dessous	Autour	Au-dessus
NI1	/	/	/	/	51,1 €	/
NI2	80,2 €	76,2 €	79 €	/	62 €	61,4 €
NI3	/	81,9 €	/	/	72,2 €	/
NI4	128,2 €	109 €	/	123,8 €	97,3 €	/
NI5	115 €	109,9 €	/	92,6 €	95,8 €	/
NI6	104,4 €	113,7 €	117,5 €	89,7 €	92,7 €	96,8 €
NI7	116,5 €	125,3 €	124,1 €	111,9 €	106,6 €	99,1 €
NI8	129,5 €	148,8 €	138,5 €	116,6 €	128 €	133,3 €

Tableau 8 : Analyse des augmentations individuelles en € par niveau et par évaluation globale, avec effet de la prime d'ancienneté pour l'AI des AGT et hors AI nulle pour les salariés appréciables. Les groupes de moins de 5 personnes ne sont pas considérés (le symbole / est utilisé dans ce cas).

Position / salaire de référence	Au-dessus des attentes			Aux attentes		
	En dessous	Autour	Au-dessus	En dessous	Autour	Au-dessus
NI1	/	/	/	/	1,88 %	/
NI2	2,73 %	2,41 %	2,19 %	/	1,92 %	1,69 %
NI3	/	2,19 %	/	/	1,98 %	/
NI4	3,67 %	2,96 %	/	3,64%	2,62%	/
NI5	2,9 %	2,46 %	/	2,34 %	2,12 %	/
NI6	2,16 %	2,08 %	1,79 %	1,87 %	1,71 %	1,47 %
NI7	2,04 %	1,97 %	1,68 %	1,97 %	1,68 %	1,34 %
NI8	1,86 %	1,91 %	1,58 %	1,67 %	1,65 %	1,53 %

Tableau 9 : Analyse des augmentations individuelles en % par niveau et par évaluation globale, avec effet de la prime d'ancienneté pour l'AI des AGT et hors AI nulle pour les salariés appréciables. Les groupes de moins de 5 personnes ne sont pas considérés (le symbole / est utilisé dans ce cas).

L'analyse de la cohérence entre la contribution globale et l'AI moyenne en % montre une cohérence globale en %. En euros, cette cohérence est bien moindre avec des AI moyenne en € supérieures pour les salaires qui dépassent le salaire de référence pour les NI6 et NI8. De plus, le cas des NI4 interroge car la différence entre les personnes dépassant les attentes et répondant aux attentes est très faible. De plus, concernant les NI8 l'augmentation moyenne en % et en € est inférieure pour les personnes en dessous du salaire de refaire à celle des personnes autour du salaire de référence.

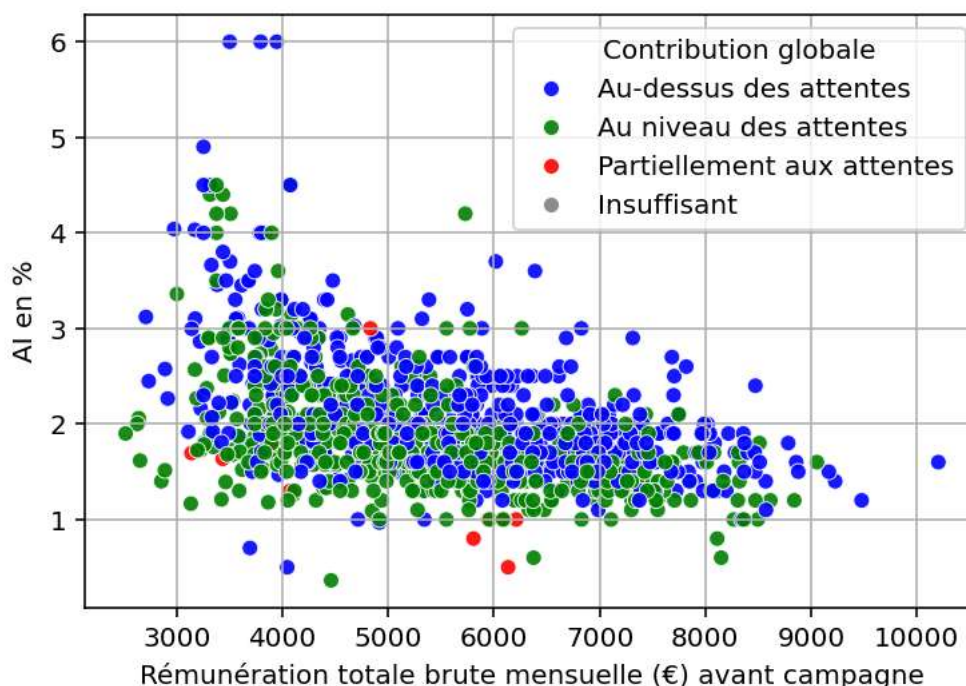


Figure 4 : AI (%) en fonction de la contribution globale et de la rémunération totale avant campagne

Globalement, l'analyse montre une bonne cohérence des augmentations individuelles avec la contribution globale. Néanmoins le système est finalement peu discriminant entre les contributions « dépasse les attentes » et celles « répondant aux attentes » notamment pour les NI4. Il y a même quelques cas de personnes dépassant les attentes sans AI (23 personnes dont 6 ayant bénéficié d'une promotion) alors que 11 personnes partiellement aux attentes ont été proposées avec une AI (de 0,5 à 3 %, 3% étant une mesure automatique de retour congé maternité). La **CFDT interrogera l'administration sur ces cas particuliers**. On note des AI significatives pour les NI4 dont le salaire est en dessous de 95% du salaire, **signe d'un rattrapage d'embauches au rabais ?**

5. Analyse par famille de métier et par directions

Les statistiques des AI en € par niveau et par famille sont détaillées ci-dessous pour les salariés appréciables :

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	Fonctionnement et gestion	Management
En €	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
NI1	/	53,9	/	/	/	56,8	Personne
NI2	58,1	69,6	/	54,7	/	66,85	Personne
NI3	/	79,3	/	/	/	74,36	Personne
NI4	114,6	116,6	/	/	/	/	Personne
NI5	101,9	103,8	84,4	64,56	79,45	86,47	Personne
NI6	104,9	98,9	104,4	82,94	95,24	92,5	957
NI7	109,2	103,2	130,9	91,4	977	112,66	120,65
NI8	112,8	114,6	Personne	Personne	Personne	Personne	144,91

/ : données non indiquées car moins de 5 salarié(e)s concerné(e)s.

Tableau 10 : Augmentation moyenne en euros sur les appréciables par niveau et par famille, incluant l'effet de la prime d'ancienneté pour les AGT et hors AI nulles (/ groupe comportant moins de 5 personnes)

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
En %	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
NI1	/	1,91	/	/	/	2,15	Personne
NI2	1,82	2,12	/	1,72	/	2,08	Personne
NI3	/	2,1	/	/	/	2,13	Personne
NI4	3,25	3,16	/	/	/	/	Personne
NI5	2,34	2,47	1,82	1,56	2,45	2,48	Personne
NI6	1,88	1,81	1,83	1,44	1,88	1,77	1,63
NI7	1,65	1,63	1,93	1,72	1,56	1,8	1,93
NI8	1,45	1,58	Personne	Personne	Personne	Personne	1,88

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

Tableau 11 : Augmentation moyenne en % (incluant l'effet de la prime d'ancienneté pour les AGT) sur les appréciables par niveau et par famille et hors AI nulles

La **CFDT** constate que :

- La famille 4 est particulièrement mal lotie avec les AI en € les plus basses à niveau équivalent
- Comme indiqué précédemment la famille 7 (Management) a des AI supérieures aux autres familles notamment pour les NI8. Les NI6 de la famille 7, soit les adjoints à chef de labo/bureau sont parmi les plus mal lotis.
- L'AI moyenne en € des cadres des familles 1 et 2 sont proches, avec un écart entre le min et le max inférieur à 20 €

Les statistiques des AI en € par Direction sont détaillées ci-dessous pour les salariés appréciables :

Direction	Effectif appréciables	Au-dessus des attentes (%)	Au niveau des attentes (%)	Partiellement aux attentes (nb)	Enveloppe distribuée globale en %	Pourcentage ayant eu une AI nulle	AI moyenne en % cadres (hors AI nulles)	AI moyenne en % AGT (hors AI nulles)
CENTRE-COMPTABLE	12	25	75	0	1,71	0	/	2,1
DAF	57	26,3	70,2	2	1,73	7	2,1	2,0
DAJ	5	20	80	0	1,98	0	/	/
DDC	26	30,8	57,7	3	1,69	15,4	2	2,3
DEU	5	40	60	0	1,64	0	1,6	1,9
DFP	12	25	75	0	1,71	8,3	2,1	/
DI	16	62,5	25	2	1,93	6,3	2,1	/

Direction	Effectif appréciables	Au-dessus des attentes (%)	Au niveau des attentes (%)	Partiellement aux attentes (nb)	Enveloppe distribuée globale en %	Pourcentage ayant eu une AI nulle	AI moyenne en % cadres (hors AI nulles)	AI moyenne en % AGT (hors AI nulles)
DIRECTION GENERALE	6	66,7	33,3	0	1,69	0	/	/
DNUM	39	51,3	41	3	1,73	10,3	1,9	2,3
DPS	13	23,1	76,9	0	2,16	0	2,4	/
DRH	27	40,7	51,9	2	1,97	3,7	2,2	2,2
DSSP	59	59,3	40,7	0	1,48	1,7	1,5	1,7
PSE-ENV	239	39,8	59,4	2	1,7	2,1	1,8	1,9
PSE-SANTE	201	41,8	57,2	2	1,62	2,5	1,7	2,0
PSN-EXP	266	61,7	36,1	5	1,7	15,4	2,2	2,0
PSN-RES	319	46,4	52	4	1,68	17,2	2,1	2,5
USNR	26	38,5	61,5	0	1,78	3,9	1,9	/
Moyenne ASNR	1351	46,8	51,2	25	1,69	9,2	1,96	2,09

Tableau 12 : Analyse par directions/pôles de la répartition des niveaux de contribution et des enveloppes distribuées. Seules les données des directions avec plus de 5 personnes sont considérées. L'effet de la prime d'ancienneté sur les AI des AGT est pris en compte.

Evaluation de la contribution globale :

L'analyse des niveaux de contribution montre une relative homogénéité de la proportion de salariés qui dépassent les attentes au sein des directions 'Métiers' allant de 40% pour PSE-ENV à 46% pour PSN-RES avec une exception à PSN-EXP dont la proportion de « dépasse les attentes » de 62% interroge.

Concernant les directions Supports et Transverses, cette proportion est très hétérogène et varie de 20% pour la DAJ à près de 63% pour la DI, ce qui représente un écart significatif qui interroge !

Sélectivité :

- Le pourcentage d'appréciables n'ayant pas eu d'augmentation varie significativement entre les directions, il est de 17,2% à PSN-RES et 15,4% à PSN-EXP alors qu'il est nul pour plusieurs directions et très faible à PSE (2,1 et 2,5%).
- Des hétérogénéités similaires (mais moins marquées) ont déjà été constatées en 2025, ce n'est pas acceptable !

Enveloppes distribuées

- Les enveloppes globales distribuées varient entre 1,48 et 2,16 %, la DSSP est la moins bien lotie alors que 59% des salariés sont évalués au-dessus des attentes. Les raisons d'une telle disparité sur la ventilation des enveloppes d'AI entre Directions, sans que celle-ci ne semble corrélée à un indice de performance spécifique, interrogent.
- Les AI moyenne en % varie significativement entre les Directions :
 - Pour les cadres : entre 1,5% à la DSSP à 2,4% à la DPS
 - Pour les AGT : entre 1,7% à la DSSP à 2,5% à PSN-RES

Comme en 2025, la **CFDT** dénonce l'application très hétérogène de l'accord créant des disparités significatives entre les directions en termes de proportion de salarié(e)s augmenté(e)s et en termes d'AI moyenne en %.

6. 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. Les unités dont le nombre d'AGT est supérieur à 5 sont peu nombreuses (14), les enveloppes distribuées varient entre 0,69 % et 2,15 %

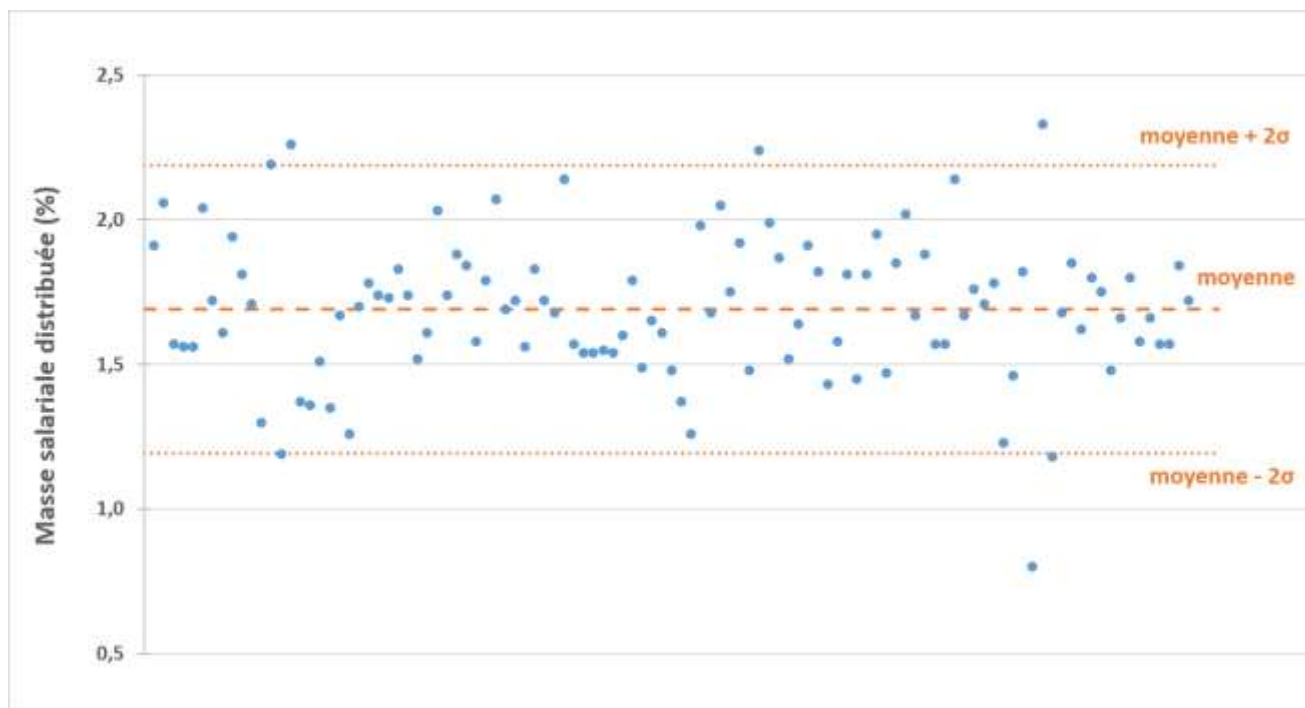


Figure 5 : Pourcentage de masse salariale distribuée dans les unités pour les cadres

Les unités dont le nombre d'AGT est supérieur à 5 sont peu nombreuses (14), les enveloppes distribuées varient entre 0,69 % et 2,15 %

La **CFDT** constate une fois encore **des écarts significatifs d'enveloppes distribuées entre les unités.**

- Pour les cadres les enveloppes distribuées varient de 0,8 % à 2,33 %
- Pour les AGT les enveloppes distribuées varient de 0,69 % à 2,15 %

Ce constat avait déjà été fait les années précédentes sans que la Direction n'apporte d'éléments d'éclairage. Nous avons de nouveau interrogé l'administration sur les unités qui sont en dehors de la moyenne ± 2 écarts-types. Nous avons également vérifié que ce ne sont pas les mêmes unités qui sont les plus mal et les mieux loties cette année que l'an dernier.

III. Analyse des catégories spécifiques (temps partiels, promotions, mobilités, plus de 60 ans...)

1. 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, NI3 et NI5 quel que soit le taux d'activité à TP. Pour autant, les AI sont en moyenne équivalentes à celles des salariés à temps complet, sauf pour les NI5 et NI7.

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 pour les salariés travaillant à 80%.

		NI2			NI3		
		Tous TP	80%	100%	Tous TP	80%	100%
Nombre de salariés appréciables		22	13	155	9	7	82
Au-dessus des attentes (%)		18,2	15,4	38,7	44,4	42,9	63,4
Au niveau des attentes (%)		77,3	76,9	58,7	55,6	57,1	35,4
Partiellement aux attentes (%)		4,5	7,7	2,6	0,0	0,0	1,2
AI (€)	Moyenne TP si augmenté	67,0	63,9	68,0	76,6	71,0	79,0
	écart type	26,1	22,9	22,5	39,4	39,3	25,3
	ramenée au taux d'activité		51,1			68,4	

Tableau 13 : Analyse des augmentations pour les salariés AGT à temps partiels

		NI5			NI6			NI7		
		Tous TP	80%	100%	Tous TP	80%	100%	Tous TP	80%	100%
Nombre de salariés appréciables		7	6	171	61	34	451	22	9	327
Au-dessus des attentes (%)		28,6	33,3	39,2	44,3	47,1	39,2	59,1	66,7	55,0
Au niveau des attentes (%)		71,4	66,7	58,5	52,5	50,0	57,9	36,4	33,3	44,0
Partiellement aux attentes (%)		0,0	0,0	2,3	3,3	2,9	2,7	4,5	0,0	0,9
AI (€)	Moyenne TP si augmenté	85,2	84,4	100,6	104,5	110,3	101,1	107,4	102,8	115,3
	écart type	15,9	17,3	41,9	47,3	49,2	40,7	37,9	12,8	37,5
	ramenée au taux d'activité		67,5			88,2			82,2	

Tableau 14 : Analyse des augmentations pour les salariés cadres à temps partiels

2. Salariés ayant eu une promotion en 2026

Nous avons analysé chaque cas de promotion afin de voir si les salariés ayant eu une promotion ont été augmentés de la même façon que les autres. Sur les 33 salariés promus, 9 n'ont pas reçu d'AI, soit 72,7 % de salariés augmentés. Cette proportion est bien inférieure à celle au niveau ASNR (91%)

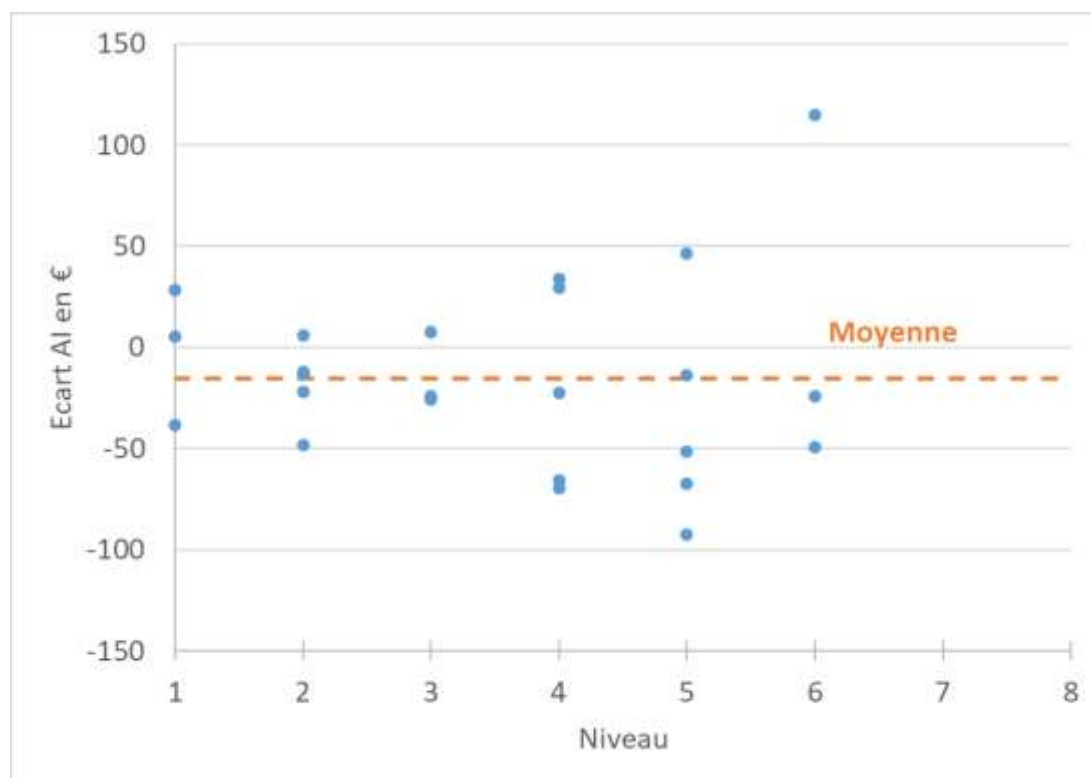


Figure 6 : Ecart entre les AI et l'AI moyenne en € à niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence identiques pour les personnes ayant eu une promotion en 2026 (en excluant les personnes n'ayant pas eu d'augmentation)

La moyenne de l'écart entre l'AI en € des personnes ayant eu une promotion et l'AI moyenne à niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence identiques est de -15,3 €.

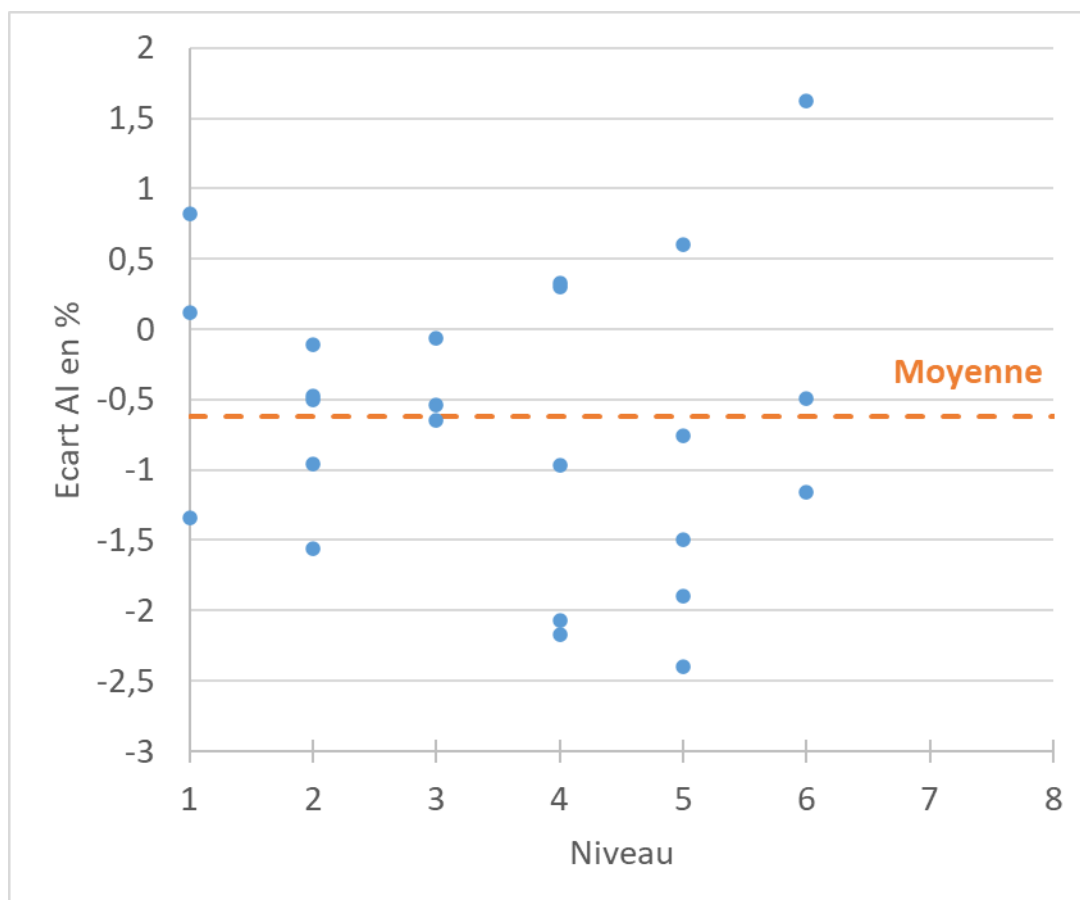


Figure 7 : Ecart entre les AI et l'AI moyenne en %, à niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence identiques pour les personnes ayant eu une promotion de 2026 (en excluant les personnes n'ayant pas eu d'augmentation)

La moyenne de l'écart entre l'AI en % des personnes ayant eu une promotion et l'AI moyenne à niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence identiques est de -0,6 %.

L'analyse détaillée de la **CFDT** montre que la population des salarié(e)s ayant une promotion en 2026 par enrichissement de poste est pénalisée notamment en termes de proportion de personnes augmentées et d'AI attribuée (en moyenne -0,6%/-15€).

3. Salariés avec mobilité en 2025

34 salariés appréciables ont effectué une mobilité en 2025, Le nombre de mobilités est bien inférieur à celui de 2024 qui était de 69. Parmi les personnes ayant effectué une mobilité en 2025, 2 n'ont pas d'AI.

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 en excluant les personnes n'ayant pas d'AI et le NI9.

Pour 13/31 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 + 0,02%.

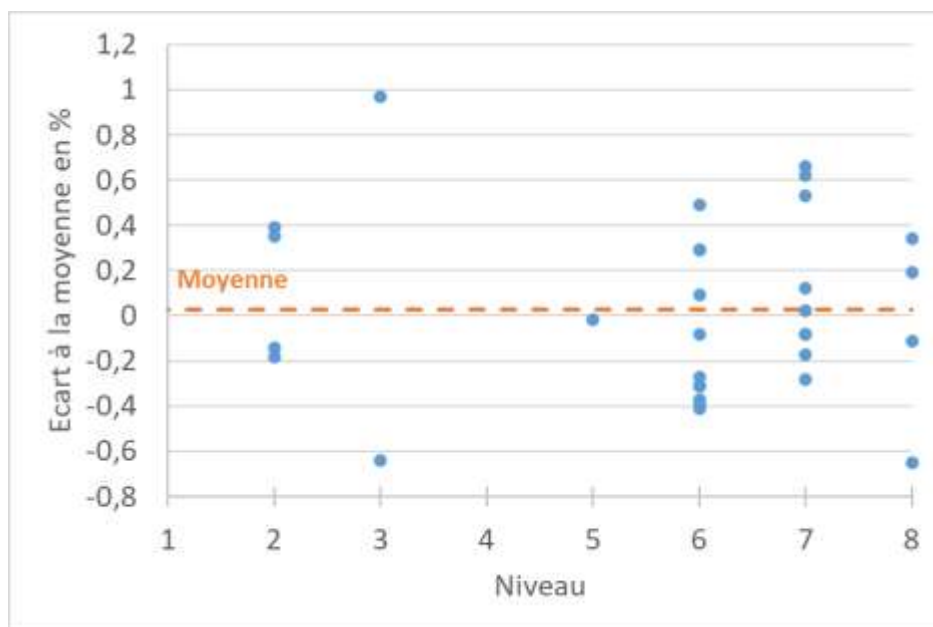


Figure 8 : Ecart en % entre l'AI et l'AI moyenne à niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence identiques des personnes ayant eu une mobilité en 2025 en excluant les personnes sans AI.

L'analyse de l'écart en € entre l'AI et l'AI à même niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence montre que 20/34 personnes ayant eu une mobilité en 2025 ont une AI en € supérieure à l'AI moyenne. La moyenne des écarts en € est de -0,6 €.

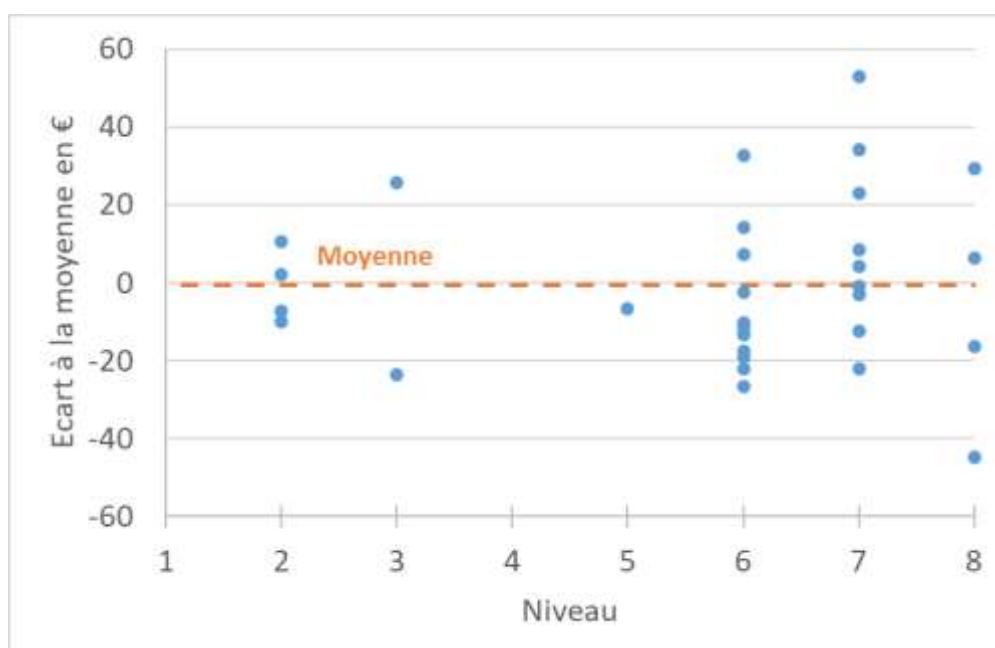


Figure 9 : Ecart en € entre l'AI et l'AI moyenne à niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence identiques des personnes ayant eu une mobilité en 2025 en excluant les personnes sans AI.

L'analyse détaillée de la CFDT montre que la population des salarié(e)s ayant effectué une mobilité en 2025 n'a été ni pénalisée ni favorisée lors de la campagne des AI 2026. Ce constat est similaire à celui de 2025.

4. Salarié(e)s de plus de 60 ans

Nous avons analysé les augmentations des 60 ans et plus, 107 appréciables se trouvent dans cette catégorie dont 13 ont annoncé prochainement leur retraite. La sélectivité des 60 ans et plus est bien plus faible que pour les autres tranches d'âge, et ce, même en excluant les personnes ayant annoncé leur retraite (une seule parmi ces 13 personnes a reçu une AI) :

Tranche d'âge	Pourcentage de salariés appréciables ayant eu une AI non nulle (%)
Moins de 30 ans	93,0
30 - 34 ans	92,6
35 - 39 ans	91,3
40 - 44 ans	90,7
45 - 49 ans	90,9
50 - 54 ans	94,2
55 - 59 ans	93,2
60 ans et plus	73,8 (83% en excluant les personnes ayant annoncé leur retraite)
ASNR	90,1

Afin d'identifier si cette population est également lésée sur le montant de l'AI nous avons appliqué la même analyse que pour les promotions et les mobilités. Les montants d'AI sont plus faibles d'en moyenne 8,5 € et de 0,16 %.

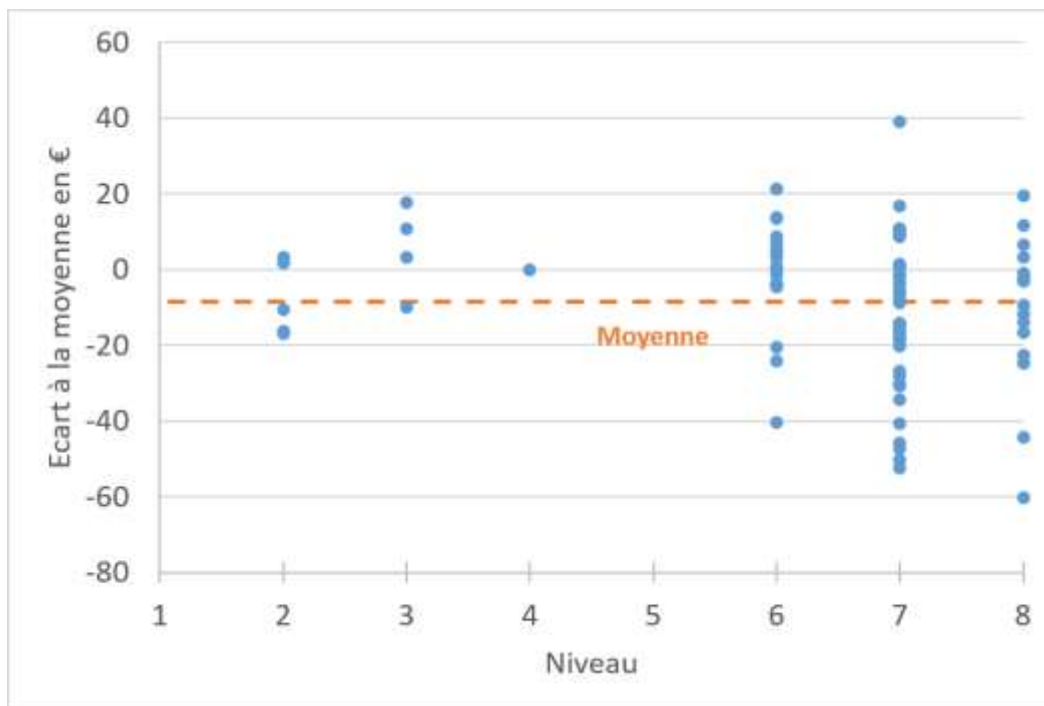


Figure 10 : Ecart en € entre l'AI et l'AI moyenne à niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence identiques des personnes de plus de 60 ans en excluant les personnes sans AI.

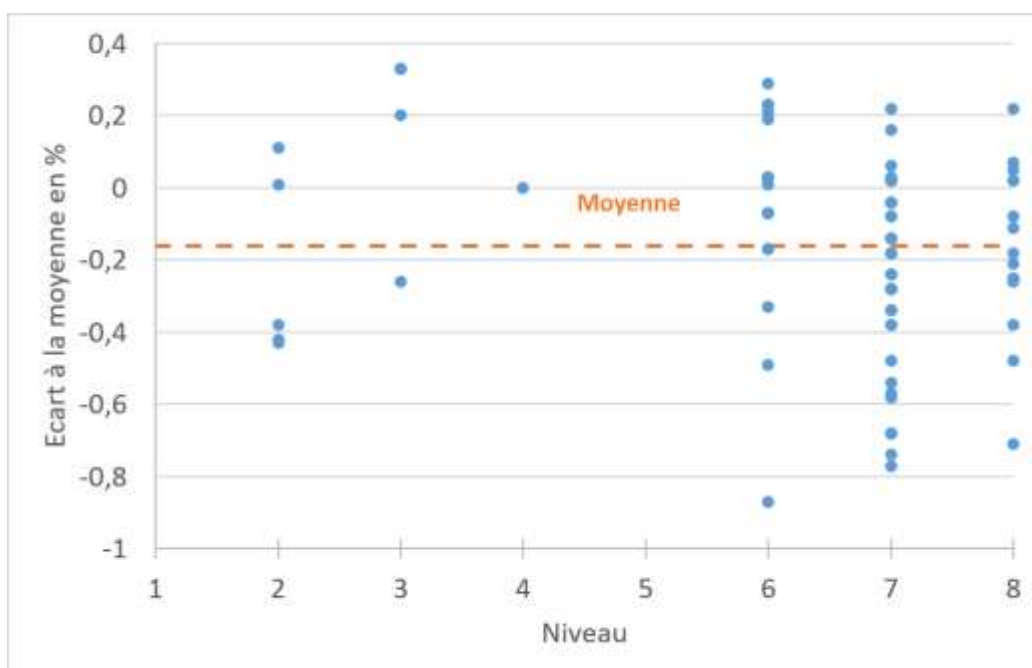


Figure 11 : Ecart en % entre l'AI et l'AI moyenne à niveau, contribution globale et positionnement par rapport au salaire de référence identiques des personnes de plus de 60 ans en excluant les personnes sans AI.

Annexe

A. Données par service et catégorie professionnelle

AGT :

Données par service pour **les AGT** (services comprenant au moins 5 personnes AGT appréciables). 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). Les AI moyenne sont données en excluant les AI nulles.

Direction	Service	Effectif appréciable	Pourcentage d'AI nulle (%)	Masse salariale distribuée (%)	AI moyenne en € (hors AI nulle)	Proportion « dépasse les attentes » (%)
CENTRE-COMPTABLE	SFACT	5	0,0	1,92	76,6	0,0
DAF	SAC	7	14,3	1,49	70,7	14,3
DAF	SADR	6	0,0	1,67	69,6	0,0
DAF	SEGR	7	0,0	1,62	68,4	0,0
DSSP	DVES	5	0,0	1,29	47,8	0,0
PSE-ENV	SAME	25	4,0	1,67	64,9	4,0
PSE-ENV	SERPEN	8	0,0	1,55	63,2	0,0
PSE-ENV	SIRSE	13	0,0	1,57	63,7	0,0
PSE-ENV	SPDR	6	0,0	1,57	64	0,0
PSE-ENV	STAAR	8	0,0	1,57	65,2	0,0
PSE-SANTE	SDOS	8	0,0	1,57	62,7	0,0
PSE-SANTE	SER	6	0,0	1,57	61	0,0
PSE-SANTE	SERAMED	7	14,3	1,72	86,3	14,3
PSE-SANTE	SESANE	10	10,0	1,46	63,5	10,0
PSE-SANTE	SM2IV	14	7,1	1,57	65,1	7,1
PSN-RES	SA2I	7	14,3	1,77	87	14,3
PSN-RES	SCA	16	25,0	1,59	86,5	25,0
PSN-RES	SEREX	18	16,7	1,79	87,2	16,7

CADRES :

Données par service pour **les cadres** (services comprenant au moins 5 personnes cadres appréciables). La masse salariale distribuée correspond à la somme des AI en € divisée par la somme des rémunérations totales de l'entité. Les AI moyenne sont données en excluant les AI nulles.

Direction	Service	Effectif appréciable	Pourcentage d'AI nulle (%)	Masse salariale distribuée (%)	AI moyenne en € (hors AI nulle)	Proportion « dépasse les attentes » (%)
DAF	SAC	15	13,33	1,8	105,1	6,7
DAF	SADR	5	0	2,06	106,3	40,0
DAF	SCPF	6	16,67	1,69	130,4	33,3

Direction	Service	Effectif appréciable	Pourcentage d'AI nulle (%)	Masse salariale distribuée (%)	AI moyenne en € (hors AI nulle)	Proportion « dépasse les attentes » (%)
DAF	SEGR	6	0	1,82	104,3	16,7
DDC	-	6	33,33	1,56	126,0	16,7
DDC	DDC-EC-DIR	9	0	1,56	87,7	11,1
DDC	SPDS	6	16,67	2,04	158,2	83,3
DEU	-	5	0	1,64	103,6	40,0
DFP	DFP-EC-DIR	11	9,09	1,72	118,3	27,3
DI	SPI	7	14,29	1,61	115,5	85,7
DNUM	DNUM-EC-DIR	5	0	1,94	139,0	100,0
DNUM	SPN	16	0	1,73	108,2	31,3
DNUM	SSN	13	30,77	1,58	132,1	46,2
DPS	DPS-EC-DIR	12	0	2,19	122,5	25,0
DRH	SERP-QVT	6	16,67	1,19	76,9	16,7
DRH	SPRH	6	0	2,26	132,8	66,7
DSSP	DCAD	13	7,69	1,46	92,6	69,2
DSSP	DDIS	13	0	1,42	85,5	84,6
DSSP	DFAR	10	0	1,51	79,9	50,0
PSE-ENV	PSE-ENV-EC-DIR	7	14,29	1,35	127,4	28,6
PSE-ENV	SAME	21	9,52	1,6	93,8	52,4
PSE-ENV	SCAN	21	0	1,77	98,3	71,4
PSE-ENV	SERPEN	39	0	1,68	99,8	25,6
PSE-ENV	SIRSE	27	0	1,8	99,3	51,9
PSE-ENV	SPDR	38	2,63	1,83	106,3	31,6
PSE-ENV	STAAR	21	0	1,8	101,3	28,6
PSE-SANTE	PSE-SANTE-EC-DIR	8	0	1,56	115,8	50,0
PSE-SANTE	SDOS	23	0	1,75	100,8	34,8
PSE-SANTE	SER	29	3,45	1,62	95,3	41,4
PSE-SANTE	SERAMED	22	0	1,57	88,7	68,2
PSE-SANTE	SESANE	25	4	1,63	99,9	60,0
PSE-SANTE	SESUC	36	0	1,6	87,5	22,2
PSE-SANTE	SM2IV	8	0	1,55	92,4	0,0
PSN-EXP	PSN-EXP-EC-DIR	12	16,67	1,37	127,2	91,7
PSN-EXP	SATIN	7	28,57	1,26	111,7	28,6
PSN-EXP	SCEPS	28	17,86	1,79	119,9	82,1
PSN-EXP	SES	40	15	1,79	122,1	57,5
PSN-EXP	SHOT	17	23,53	1,78	127,6	41,2
PSN-EXP	SNR	8	12,5	1,52	120,7	75,0
PSN-EXP	SSRD	20	20	1,73	122,9	40,0
PSN-EXP	SSREP	46	19,57	1,7	121,3	58,7
PSN-EXP	SSTC	38	15,79	1,71	120,7	44,7
PSN-EXP	SSyR	36	2,78	1,82	109,0	77,8
PSN-RES	SA2I	39	17,95	1,73	122,7	35,9
PSN-RES	SAM	50	20	1,62	119,7	42,0
PSN-RES	SCA	34	26,47	1,55	120,4	41,2
PSN-RES	SEMIA	63	12,7	1,71	107,3	55,6
PSN-RES	SEREX	29	10,34	1,87	118,1	72,4

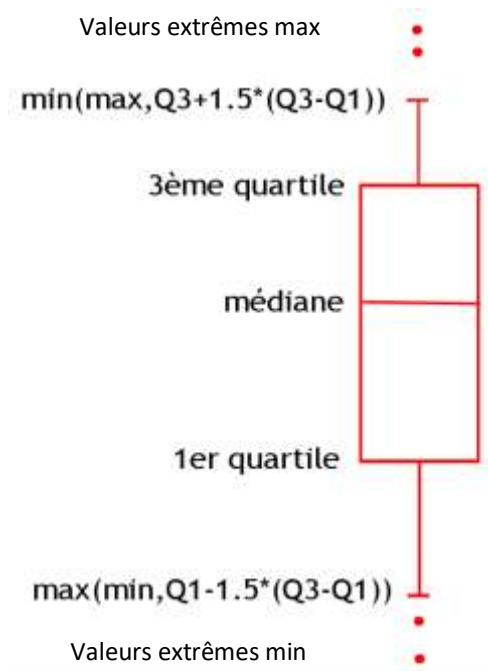
Direction	Service	Effectif appréciable	Pourcentage d'AI nulle (%)	Masse salariale distribuée (%)	AI moyenne en € (hors AI nulle)	Proportion « dépasse les attentes » (%)
PSN-RES	SIPR	17	17,65	1,62	114,7	41,2
PSN-RES	SNC	33	15,15	1,62	101,9	21,2
USNR	SCOPE	13	0	1,95	107,7	30,8
USNR	SEARCH	7	0	1,72	96,4	42,9

B. Rémunérations par niveau et tranche d'âge

Les niveaux considérés sont ceux après promotions et seuls les appréciables sont considérés.

Le nombre de personnes en NI1 ne permet pas de calculer les données statistiques par tranches d'âge. Seuls les groupes d'au moins 10 personnes sont analysés.

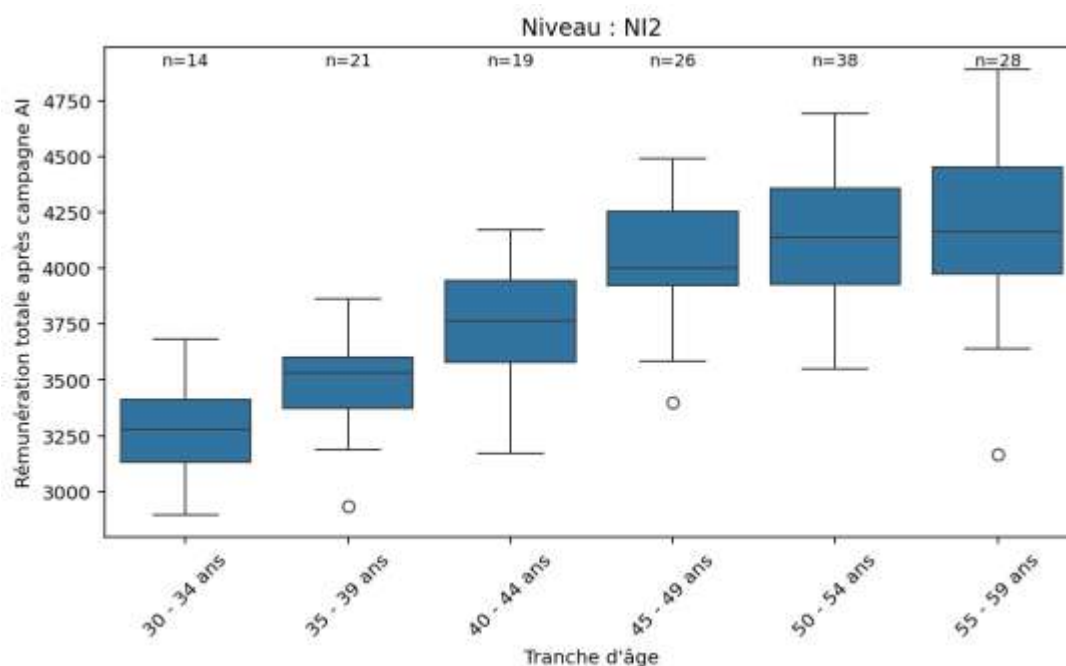
Les données présentées dans les boîtes à moustaches et dans les tableaux sont les suivantes :



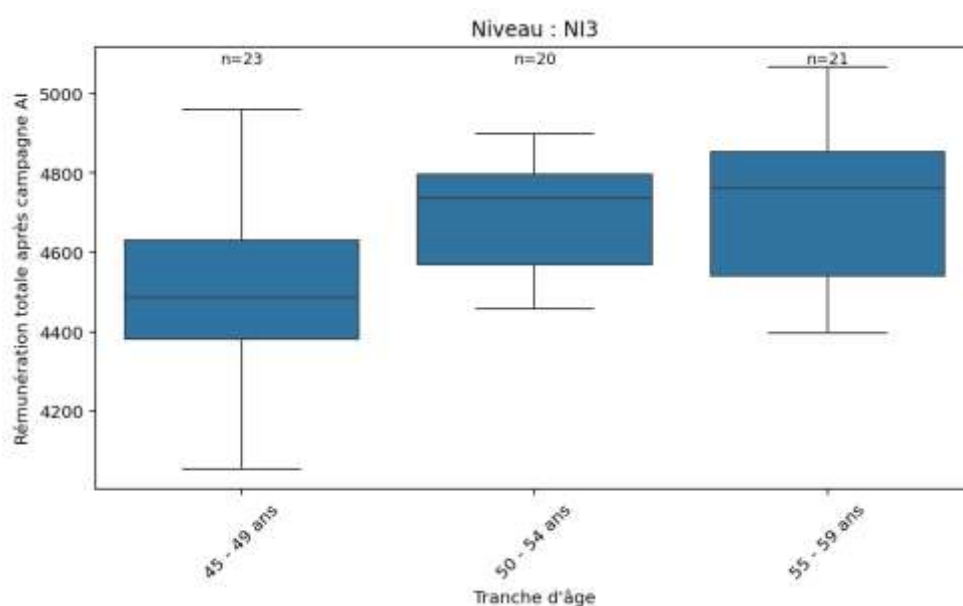
Niveau	Tranche âge
Nombre de personnes	Nombre dans le niveau et la tranche d'âge
Moyenne	Rémunération moyenne dans le niveau et la tranche d'âge
Médiane	Rémunération médiane dans le niveau et la tranche d'âge. (50% en dessous et 50% au-dessus)
Minimum	Rémunération minimum dans le niveau et la tranche d'âge
D1	1 ^{er} décile (10% des rémunération sont en dessous)
Q1	1 ^{er} quartile (25% des rémunération sont en dessous)
Q3	3 ^{ème} quartile (75% des rémunération sont en dessous)
D9	9 ^{ème} décile (90% des rémunération sont en dessous)
Maximum	Rémunération maximum dans le niveau et la tranche d'âge

a. Rémunération totale après campagne

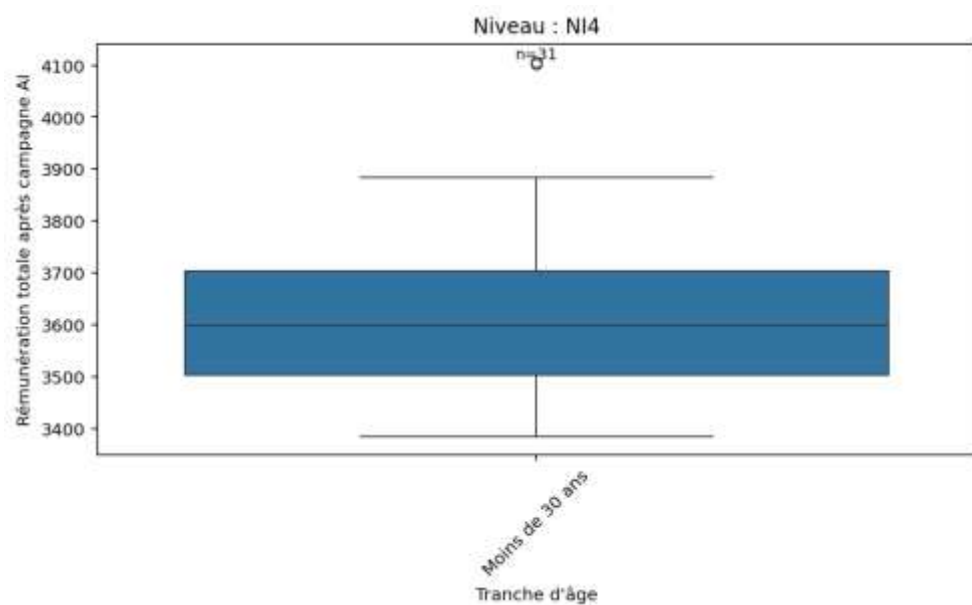
Les cases avec les X sont celles où le groupe concerné contient moins de 10 personnes



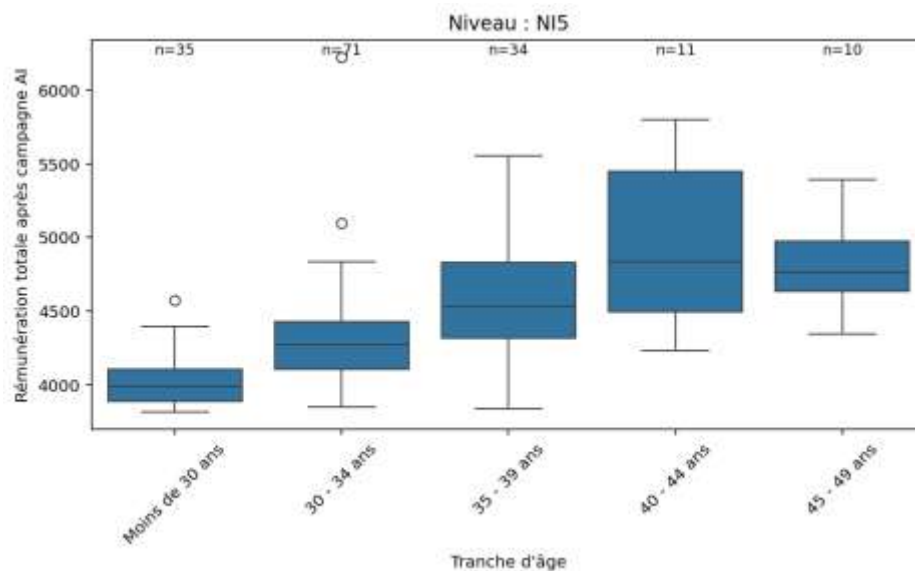
NI2	Moins de 30 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 ans et plus
Nombre de personnes	X	14	21	19	26	38	28	X
Moyenne	X	3268	3499	3752	4027	4139	4169	X
Médiane	X	3277	3531	3766	4000	4139	4165	X
Minimum	X	2895	2933	3171	3398	3548	3169	X
D1	X	2968	3245	3367	3654	3834	3803	X
Q1	X	3131	3374	3581	3922	3926	3975	X
Q3	X	3412	3601	3945	4255	4358	4454	X
D9	X	3485	3766	4125	4427	4522	4578	X
Maximum	X	3682	3862	4174	4489	4694	4891	X



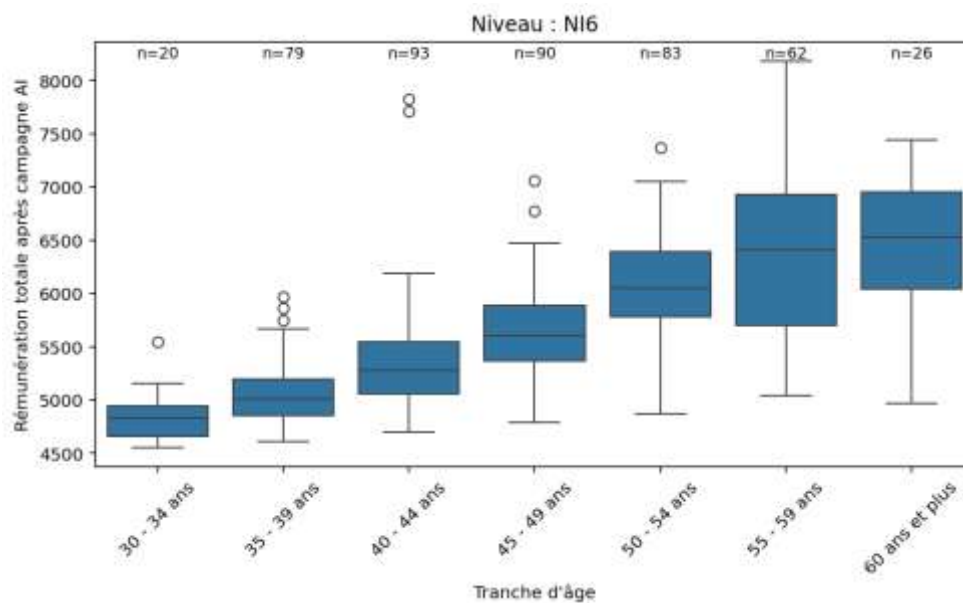
NI3	Moins de 30 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 ans et plus
Nombre de personnes	Personne	X	X	23	20	21	X	X
Moyenne	Personne	X	X	4502	4701	4710	X	X
Médiane	Personne	X	X	4487	4738	4762	X	X
Minimum	Personne	X	X	4053	4457	4398	X	X
D1	Personne	X	X	4314	4538	4459	X	X
Q1	Personne	X	X	4382	4568	4541	X	X
Q3	Personne	X	X	4631	4797	4853	X	X
D9	Personne	X	X	4733	4869	4930	X	X
Maximum	Personne	X	X	4961	4899	5067	X	X



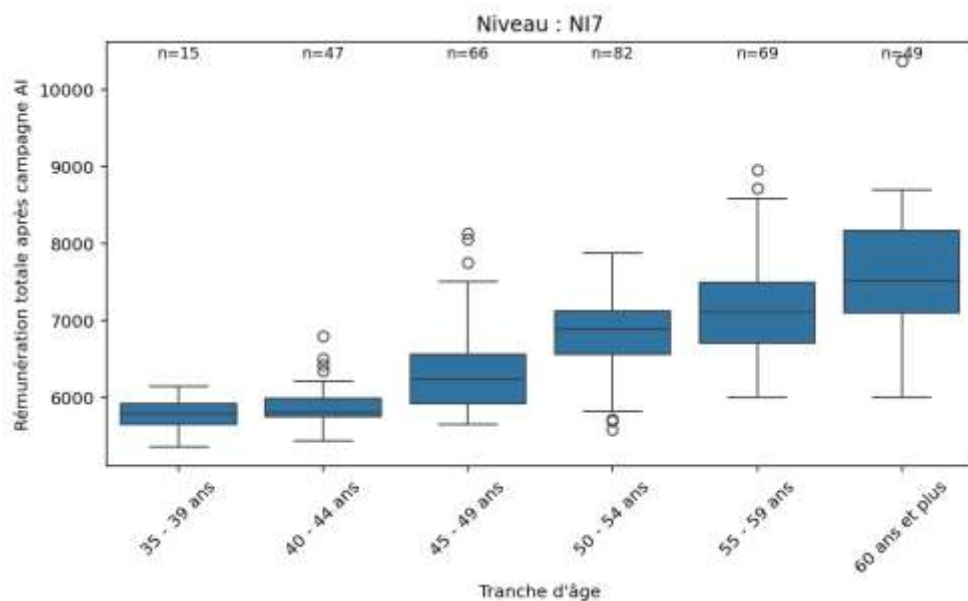
NI4	Moins de 30 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 ans et plus
Nombre de personnes	31	X	Personne	Personne	X	Personne	Personne	X
Moyenne	3627	X			X			X
Médiane	3598	X			X			X
Minimum	3384	X			X			X
D1	3401	X			X			X
Q1	3504	X			X			X
Q3	3703	X			X			X
D9	3815	X			X			X
Maximum	4105	X			X			X



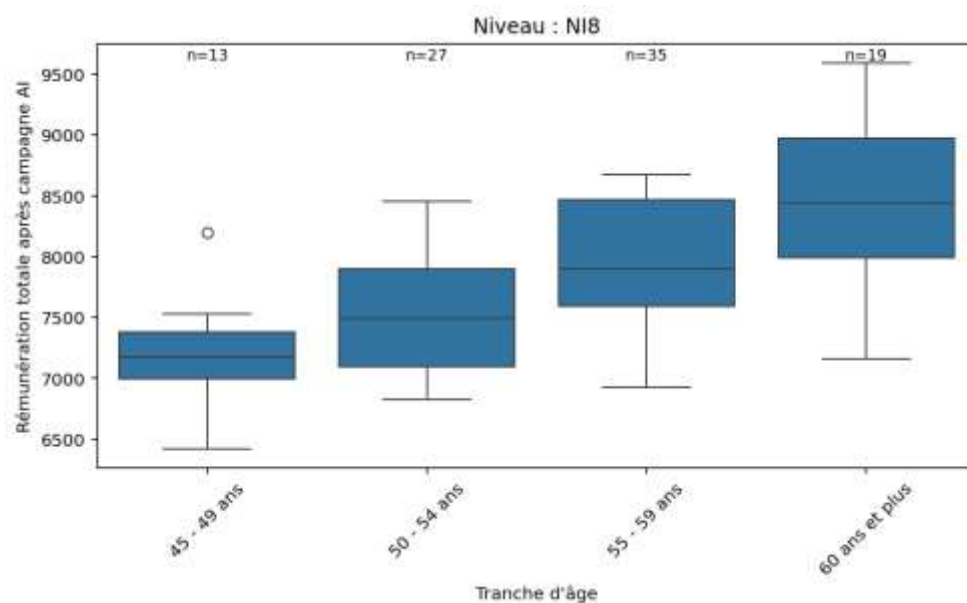
NI5	Moins de 30 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 ans et plus
Nombre de personnes	35	71	34	11	10	X	X	X
Moyenne	4028	4311	4580	4959	4816	X	X	X
Médiane	3989	4273	4529	4832	4761	X	X	X
Minimum	3814	3848	3838	4235	4341	X	X	X
D1	3834	3987	4118	4245	4583	X	X	X
Q1	3886	4101	4316	4496	4633	X	X	X
Q3	4104	4426	4830	5447	4976	X	X	X
D9	4317	4595	5015	5701	5135	X	X	X
Maximum	4570	6222	5552	5803	5392	X	X	X



NI6	Moins de 30 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 ans et plus
Nombre de personnes	Personne	20	79	93	90	83	62	26
Moyenne		4848	5058	5382	5637	6056	6369	6413
Médiane		4825	5007	5273	5602	6050	6411	6532
Minimum		4556	4606	4697	4786	4867	5044	4968
D1		4610	4750	4935	5078	5387	5376	5430
Q1		4661	4852	5061	5365	5779	5699	6044
Q3		4946	5196	5545	5891	6393	6929	6954
D9		5044	5526	5932	6209	6642	7291	7130
Maximum		5549	5968	7826	7063	7370	8183	7444



NI7	Moins de 30 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 ans et plus
Nombre de personnes	Personne	X	15	47	66	82	69	49
Moyenne		X	5774	5894	6333	6816	7146	7583
Médiane		X	5779	5804	6233	6880	7107	7516
Minimum		X	5359	5428	5646	5575	5996	5991
D1		X	5583	5650	5756	6124	6420	6865
Q1		X	5649	5751	5915	6558	6705	7094
Q3		X	5912	5987	6553	7118	7485	8163
D9		X	6010	6206	7112	7432	7946	8410
Maximum		X	6145	6793	8127	7877	8947	10368

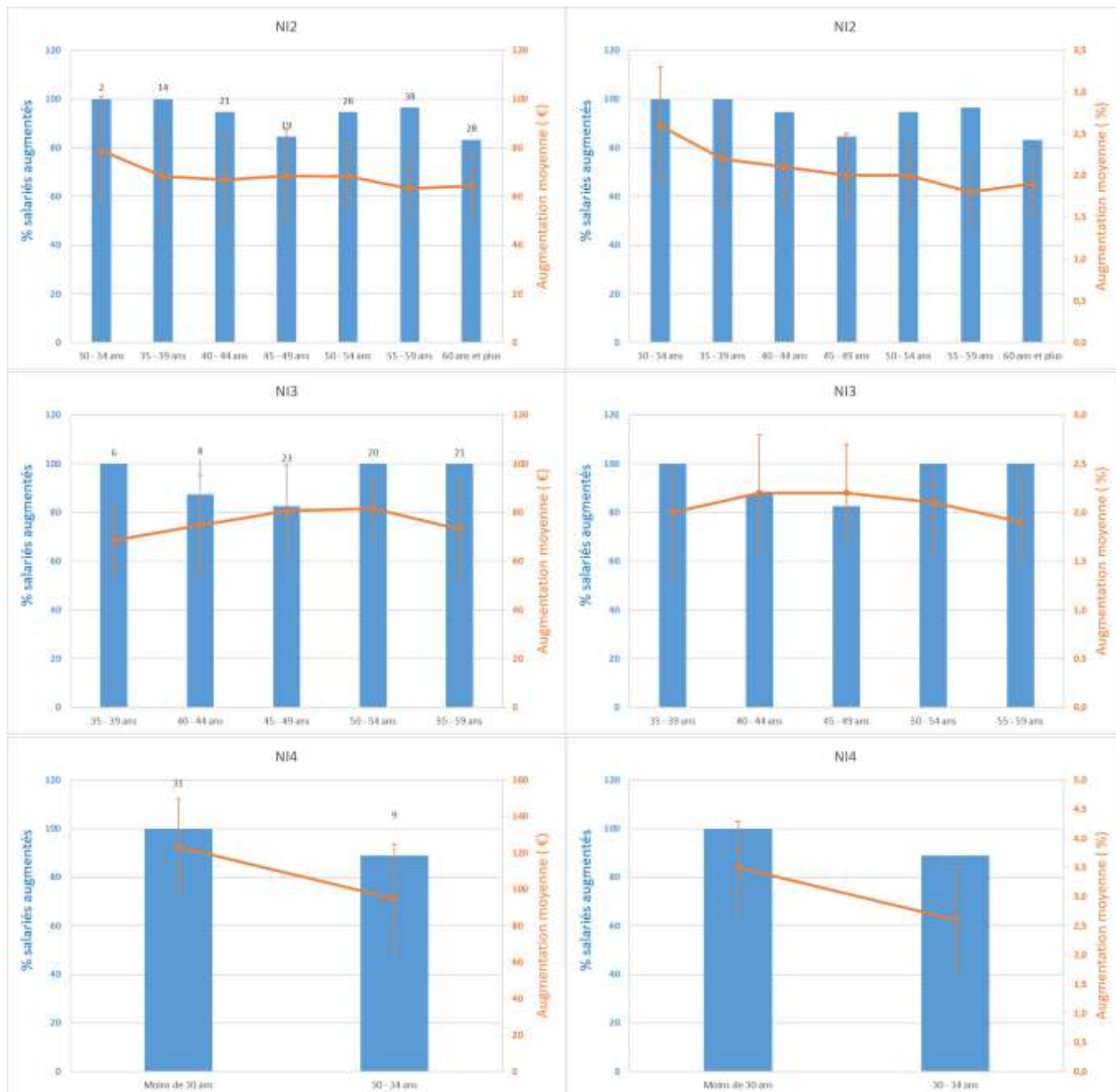


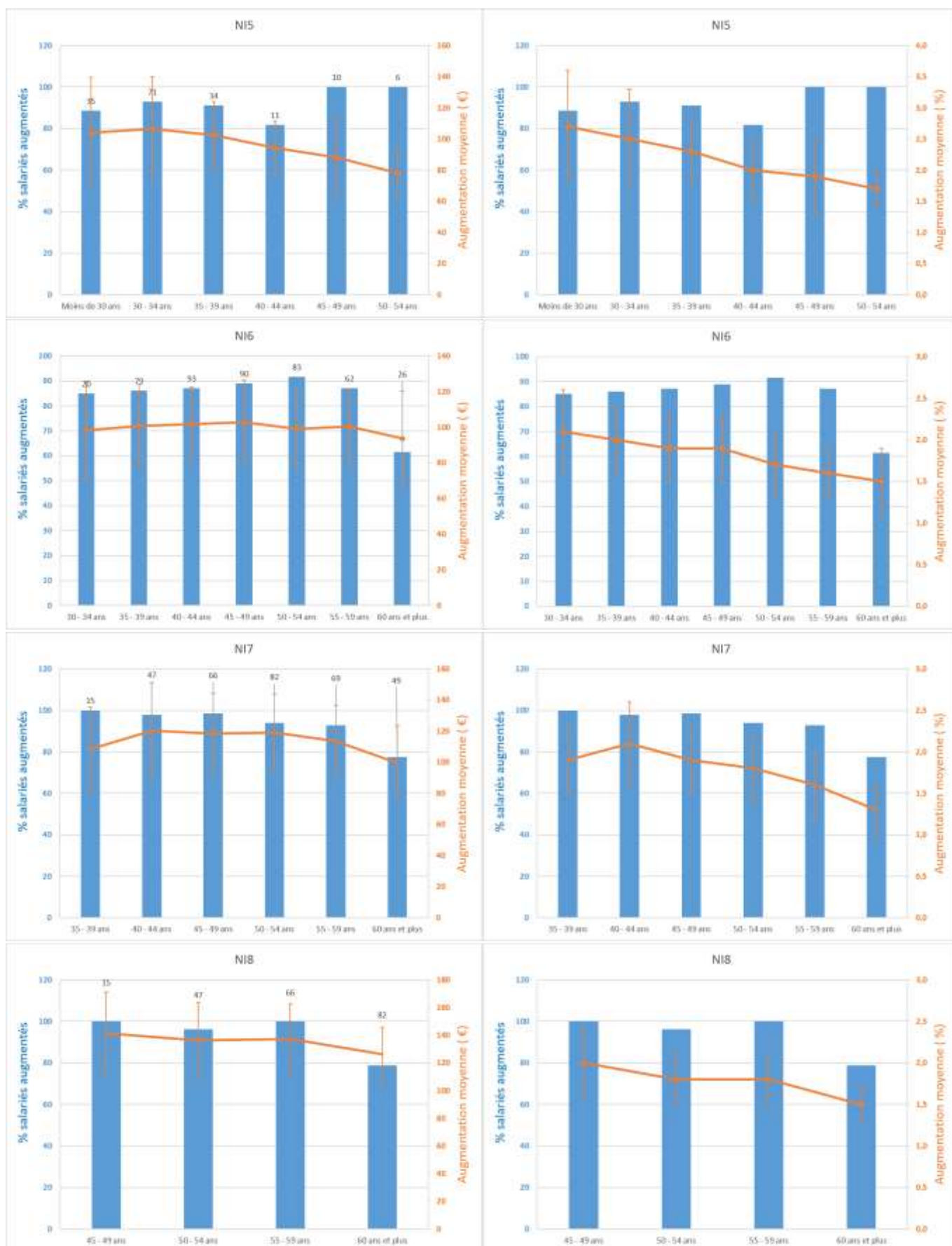
NI8	Moins de 30 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 ans et plus
Nombre de personnes	Personne		X	X	13	27	35	19
Moyenne			X	X	7213	7544	7974	8442
Médiane			X	X	7171	7496	7899	8439
Minimum			X	X	6422	6826	6925	7158
D1			X	X	6871	7005	7406	7531
Q1			X	X	6993	7098	7591	7994
Q3			X	X	7378	7902	8470	8972
D9			X	X	7518	8145	8590	9316
Maximum			X	X	8196	8455	8677	9593

C. Augmentations individuelles et sélectivité **par niveau et tranche d'âge**

Les niveaux considérés sont ceux après promotions et seuls les appréciables sont considérés.

Le nombre de personnes en NI1 ne permet pas de calculer les données statistiques par tranches d'âge. Seuls les groupes d'au moins 5 personnes sont analysés.





D. Rappel sur l'accord grilles de classification

a) Rappel des mesures attribués en cas de promotion

Pour les changements de postes avec changement de niveau, 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).

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

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 % 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%

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 €
NI9	1356	8 325,84 €	1595	9 793,3 €

* 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)