

Mesures individuelles

I/ Les critères d'attribution

Sont pris en compte :

- La qualité du travail et l'investissement professionnel
- La maîtrise des compétences
- Le niveau des résultats
- Le niveau de salaire relativement à celui des collaborateurs appartenant au même niveau d'emploi

En complément des critères présentés, il est recommandé :

- De bien tenir compte des plus jeunes collaborateurs en réussite dans les équipes. Dans ce cas, un niveau minimum est suggéré,
- De porter la plus grande vigilance à une répartition équitable des mesures entre hommes et femmes,
- Lorsqu'un nouveau collaborateur a rejoint une équipe en cours d'année, l'ancien manager et le nouveau manager examinent son cas dans les deux situations de travail afin que ceux qui réalisent un effort de mobilité ne s'en trouvent pas pénalisés,
- La proposition d'attribution est prise au niveau hiérarchique le plus proche du terrain : il s'agit d'un outil de management.

II/ Période de l'année et communication

- Campagne d'Augmentation individuelle fin mai, courant juin pour mise en paie en juillet avec effet rétroactif au 1er avril
- Courrier remis et explications données au préalable par le manager