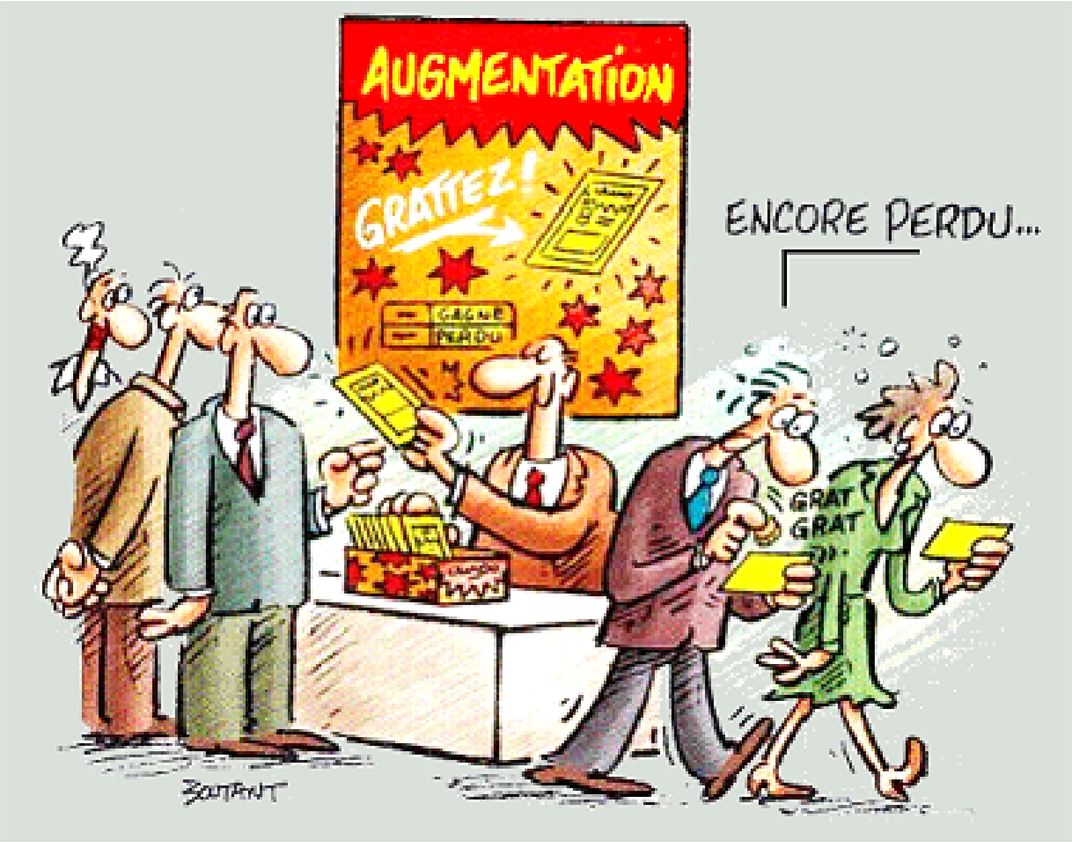
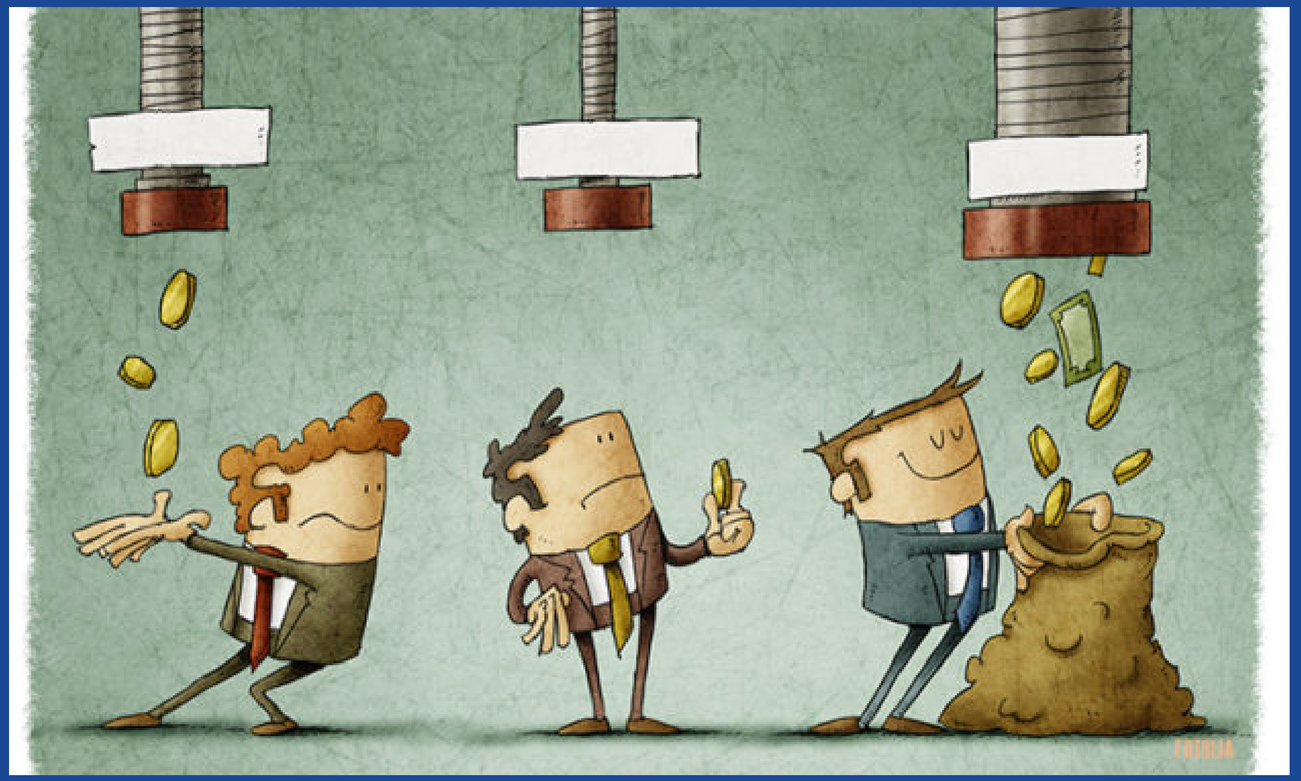
Droit privé
Campagne de promotion
Comment ça marche ?
Quels sont les recours ?



Un guide de la CGT PE BZH



La campagne de promotion des agent-e-s de droit privé est terminée …

Et vous êtes nombreux-ses à vous questionner

Changement d’échelon ? de niveau ?

Article 19 ?

Relèvement de salaire ?

De quoi parle t-on ?

Quels recours ?

Rappelons que la CCN de Pôle Emploi prévoit, selon votre situation, des systèmes de promotion se rapportant à plusieurs articles

1

Article 19.a
Le changement d’échelon

Il s’effectue par attribution successive des échelons du ou des niveaux de l’emploi de rattachement selon les principes décrivant l’évolution au sein d’un niveau dans les conditions définies à l’article 20 § 3 de la CCN (Convention Collective Nationale).

2

Article 19.b
Le changement de niveau

Il s’effectue par l’accès au niveau immédiatement supérieur dans les conditions définies à l’article 20 § 3b de la CCN (Convention Collective Nationale).

3

Article 19.c
Le relèvement de traitement

Il est accordé exclusivement aux agent-e-s ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de classification de leur emploi, ou se situant au-delà de l’amplitude de leur emploi (agent-e « hors amplitude »).

QUAND DEMANDER À BENEFICIER D'UNE PROMOTION ?

POUR LA CGT, IL N'EST PAS NÉCESSAIRE D'ATTENDRE 3 ANS SANS PROMOTION ...

Vous pouvez aborder le sujet chaque année :
soit au cours de la campagne EPA
soit lors d'un entretien à votre initiative avec votre N+1

CHANGEMENT D'ÉCHELON AU SEIN DU MÊME NIVEAU.

Article 20 § 3.a de la CCN

Les critères d'attribution sont : « la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le niveau d'emploi. La reconnaissance et valorisation de la pratique courante des activités professionnelles et la qualité du travail fourni, ainsi que la contribution professionnelle de l'agent-e aux objectifs collectifs et pour les cadres, l'atteinte des objectifs individuels.

L'évolution du descriptif d'activités peut constituer un élément de cette appréciation. »

LE CHANGEMENT DE NIVEAU

au sein de l’amplitude de son emploi

Article 20 § 3.b

Les critères d’attribution reposent sur les « attendus requis par la définition du niveau de classification, des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l’expérience et /ou la formation, et mises en œuvre par l’agent-e. Les niveaux permettent d’apprécier la montée en qualification de l’agent-e en tenant compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d’intervention, de l’expérience acquise dans l’emploi ».

Le relèvement de traitement

Il est accordé exclusivement aux agent-e-s ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de classification de leur emploi, ou se situant au-delà de l'amplitude de leur emploi (agent-e « hors amplitude »). Il tient compte, notamment, de la qualité du travail et des contributions professionnelles.

Il ne pas peut être inférieur à :

- 3% du salaire antérieur pour les employé.es, les technicien.es et les agent.es de maitrise
- 3,5 % pour les cadres.

Le relèvement de traitement est conservé en cas de promotion aux échelons et (ou) niveaux supérieurs.

NON RECONNU-E DANS VOS ACTIVITÉS ET NON PROMU-E ?

Il est bon de rappeler les éléments légaux concernant la campagne de promotion !

CHAPITRE 4 / ACCORD CLASSIFICATION / LES RECOURS

«Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les désaccords éventuels relatifs au déroulement de carrière et au processus promotion peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la direction et/ou des instances représentatives du personnel compétentes. La réponse de l'Établissement doit être motivée et transmise par écrit à l'agent au plus tard dans le mois qui suit. En dernier recours interne, l'agent peut saisir la commission prévue à l'article 39 de la CCN dans les conditions décrites par cet article. »

ARTICLE 20 § 4 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (CCN)

Pour les agent-es n’ayant pas eu de changement de niveau ou d’échelon depuis trois ans, et qui n’ont pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de leur emploi, cet article prévoit : l’élaboration d’un « plan d’actions partagé » lors de l’EPA d’une « durée de 6 mois maximum (…) La situation de l’agent est réexaminée, au regard du bilan de ce plan d’actions partagé, lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l’attribution d’une promotion. »

ARTICLE 20 § 4 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (CCN)

«Tout agent n’ayant pas eu de changement de niveau ou d’échelon depuis trois ans, et n’ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l’objet d’un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus de promotion annuelle suivant, en vue de l’attribution d’un changement de niveau ou d’échelon. En cas de non attribution d’une promotion à l’issue de cet examen, dès l’EPA suivant (dont la période de réalisation est fixée au 1er quadrimestre de l’année civile), il est proposé à l’agent d’élaborer un plan d’actions partagé. La situation de l’agent est réexaminée, au regard du bilan de ce plan d’actions partagé, lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l’attribution d’une promotion.

En cas de non attribution de la promotion, celle-ci est systématiquement justifiée par écrit dans un délai de deux mois et par des éléments objectifs relatifs à la non-atteinte, par l’agent, des attendus définis au plan d’actions partagé. »

NON PROMU-E ?
QUEL RECOURS?

La Commission CNPC article 39 de la CCN

Dans son article 39, la Convention Collective Nationale définit le rôle et le champ d'action de la Commission Nationale Paritaire de Conciliation (CNPC 39) et donne la possibilité à l'agent-e de faire un recours suite à désaccords relatifs au déroulement de carrière et au processus de promotion.

Il en est de même pour tous litiges ayant attrait au contenu et à l'application de la CCN et de l'ensemble des accords en vigueur dans l'établissement.

LA CNPC ARTICLE 39 PEUT ÊTRE SAISIE DÈS LA FIN DE LA CAMPAGNE DE PROMOTION

Porter un recours est un droit !

N’hésitez pas à en user ! Faites-vous accompagner !

Contactez la CGT…

AVEC LA CGT PÔLE EMPLOI BRETAGNE,
TOUJOURS ACCOMPAGNÉ-E-S,
JAMAIS SEUL-E-S !

Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr

06 86 96 18 13