

## Le Processus de Promotion (CCN)

Comprendre et utiliser ses droits : **FO** ensemble, on est plus fort !

M.A.J : 03/07/2025

### Référence réglementaire :

- Sous CCN : Art 19 & 20

🔴 **L'essentiel à retenir** : Le processus promotion fait l'objet d'une note de cadrage de la Direction Régionale, généralement publiée au cours du dernier trimestre de chaque année. Elle définit les conditions dans lesquelles sont étudiées et attribuées les promotions accordées l'année suivante. La nouvelle classification entrée en vigueur en depuis 2018 a complexifié les règles.

**En résumé** : La classification de Novembre 2017 encadre de manière stricte le processus promotion. Deux cas de figures sont posés :

- L'agent est dans l'amplitude de son emploi, il bénéficiera, en cas de promotion, soit d'un changement d'échelon, soit d'un changement de niveau d'emploi. C'est deux opérations se traduisent toutes par un coefficient plus élevé.
- L'agent est hors amplitude de son emploi, il ne changea plus d'échelon (coefficient) et, en cas de promotion, se verra attribuer uniquement un relèvement de traitement (article 19 C).

Dans ce dernier cas, le déroulement de carrière de l'agent ne pourra reprendre que s'il change d'emploi. Emploi qui devra avoir une amplitude d'échelons supérieur à son emploi actuel.

La classification répartit en 4 catégories les agents : Employé ; technicien ; agent de maîtrise et cadre. A chaque catégorie correspondent plusieurs échelons (appelés aussi coefficients) : 6 coefficients différents pour les employés ; 4 pour les techniciens ; 4 pour les agents de maîtrises et 16 pour les cadres.

En règle générale chaque emploi (exemple conseiller emploi ; gestionnaire appui ; etc) peut évoluer sur 12 coefficients différents.

Tant que l'agent n'a pas atteint le dernier coefficient de son emploi il peut obtenir une promotion. Autrement, s'il a atteint le dernier échelon de son emploi, une prime pérenne peut lui être donnée.

Le processus promotion dispose d'un cadre budgétaire :

Chaque région doit consacrer 0,8% de sa masse salariale à la campagne de promotion. Cette somme permet généralement, à la région des Pays de la Loire, de faire bénéficier d'une promotion entre 25 et 27 % des agents.


Chaque année la situation de l'ensemble des agents est étudiée. Rien n'empêche d'attribuer plusieurs années de suite une promotion à un agent. Si quelques collègues sont régulièrement « gratifiés » pour leurs activités, d'autres collègues, plus nombreux sont oubliés du processus promotion. Ces oublis sont souvent dus à la faiblesse du nombre de promus possible.

Un « garde-fou » a été créé pour tous ces situations :

**L'art 20§4 de la CCN prévoit que la situation d'un agent n'ayant pas bénéficié d'une promotion depuis plus de 3 ans révolus doit être systématiquement examinée.** En clair l'examen systématique de la situation se fera lors de la 4ème campagne promotion. Cet examen systématique doit permettre soit d'attribuer une promotion, soit, si l'agent n'est pas promu, de recevoir un courrier expliquant les raisons objectives de sa non-promotion.

L'accord classification prévoit qu'un « Plan d'Actions Partagé » entre l'agent et son N+1, doit permettre de lever les freins à la promotion et faire que la 5ème année il soit possible de promouvoir l'agent.

**Attention** l'accord classification ne prévoit aucun systématisme, le fait d'avoir fait un P.A.P ne veut pas dire que l'agent aura une promotion !

 **Remarques FO** : Rien n'est moins transparent que l'attribution des promotions. Pour autant, nous avons des droits qu'il ne faut pas hésiter à faire valoir, en se rapprochant au besoin des **Représentants de Proximité (RP)** et ou **élus CSE FO** qui sauront vous apporter leur expertise et vous assister dans vos démarches légitimes de recours.