

L'UNSA

VOUS ACCOMPAGNE !

Le déroulement de carrière des Agents Contractuels



Le petit Mémo
2018



UNSA Ferroviaire - 56, rue du Faubourg Montmartre - 75009 PARIS - federation@unsa-ferroviaire.org

Le déroulement de carrière des agents CONTRACTUELS, notamment les agents Annexe C, se déroule de la façon suivante :

- Les agents contractuels peuvent bénéficier d'une révision salariale individuelle.
- Cette révision est déterminée au regard des compétences acquises au cours d'un entretien individuel annuel ET en fonction d'une enveloppe attribuée à l'entité (cf. RH 0254-Ann. C)
-



QUALIFICATION

Chaque année, afin de combler les vacances de postes prévisibles pour l'année suivante, un certain nombre d'agents sont notés en qualification.

Les agents retenus en COCA ⁽¹⁾ reçoivent une note de 12 à 20, en fonction notamment de la compétence, des connaissances professionnelles, de l'esprit d'initiative, de l'aptitude au management, etc...

Les promotions interviennent normalement au moment de la prise du poste de qualification supérieure.

NIVEAU

Il est procédé chaque année à la notation en niveau d'un certain nombre d'agents correspondant au contingent ⁽²⁾ fixé pour l'année par la DRH.

Les agents retenus (toujours en COCA) reçoivent une note de 12 à 20, en fonction notamment de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu.

Les promotions s'effectuent par quart et par trimestre : 1er avril, 1er juillet, 1er octobre, 1er janvier.

POSITION DE REMUNERATION (PR)

Peuvent être classés sur la position supérieure, dans chaque niveau de qualification, un pourcentage des agents placés sur la position de départ : de 20% à 30% environ selon les PR (cf. Art.13 - Ch.6 - RH0001).

La liste des agents susceptibles d'être placés sur la position supérieure est arrêtée, au choix, en fonction de la qualité des services assurés et de l'expérience acquise.

Toutefois, sont classés en priorité sur la position supérieure (sous réserve d'assurer un service satisfaisant) les agents les plus anciens en position à concurrence d'une fraction du pourcentage prévu, appelée contingent prioritaire, égale à 1/2 pour les agents des qualifications A, B et C, 1/3 pour les agents D et E, 1/4 pour les agents F, G et H.

Les promotions interviennent le 1er du mois qui suit les notations, en général le 1er avril.

(1) Rappelons que le COCA n'est prévu dans aucun texte RH et que les Délégués de Commission n'y assistent pas.

(2) Ce contingent est souvent très faible.

NB Le déroulement de carrière des agents du CADRE PERMANENT peut, lui, se faire en :

- Qualification ;
- Niveau ;
- Position de Rémunération (PR)

LE CALENDRIER DES NOTATIONS

1ère ETAPE : COMMUNICATION DES LISTES

21 jours au moins avant la date des Commissions de Notation (qui ont lieu autour du 20/25 mars en général), les propositions de notations de la Direction sont transmises par la DRH aux Délégués de Commission (qui sont aussi les Délégués du Personnel Titulaires).

Chaque agent, pour qui une promotion est envisagée, en reçoit notification ⁽³⁾.

2ème ETAPE : REQUETES

Jusqu'à six jours avant les Commissions de Notation, les Délégués de Commission recueillent les requêtes écrites ⁽⁴⁾ des agents souhaitant que leur situation soit réétudiée en Commission. Les requêtes doivent être signées et adressées, par mail si possible, au délégué de son choix. Une copie à sa hiérarchie est possible mais pas obligatoire.

Cinq jours avant les Commissions de Notation, les Délégués de Commission transmettent à la DRH les requêtes qu'ils souhaitent examiner au cours de ces Commissions.

3ème ETAPE : COMMISSIONS DE NOTATION

A raison d'une par collègue ⁽⁵⁾ et par périmètre de notation, elles sont présidées par le *Notateur* : le Directeur d'Etablissement ou son représentant.

Après avis des Délégués de Commission, le *Notateur* fait connaître sa décision ⁽⁶⁾ pour chacun des cas qui lui sont soumis, puis la Commission arrête les listes définitives d'agents notés.



AGENTS FAISANT FONCTION

Si un agent occupe pendant plus de 4 mois consécutifs un emploi vacant d'une qualification supérieure à la sienne et pour laquelle il figure au tableau d'aptitude, il est promu d'office (cf. Art.11 - Ch.6 - RH0001). Dans ce cas de figure, mieux vaut vous rapprocher d'un délégué UNSA.

REATTRIBUTION DE POSITIONS EN COURS D'ANNEE

Sous certaines conditions (cf. Art.19 - Ch.6 - RH0001), les positions attribuées à des agents qui cessent leur service (retraite notamment) avant le 1er janvier suivant, peuvent être réattribuées dans l'année en cours.

Pour cela, lors des Commissions de Notation, il est établi, au choix, une liste d'attente d'agents auxquels seront attribuées, dans l'ordre de leur classement sur cette liste, les positions rendues disponibles.

La liste d'attente n'est valable que jusqu'au 1er janvier de l'année suivante.

³ Selon les établissements, les Délégués retransmettent, ou non, ces listes à tous les agents

⁴ Un modèle de lettre de requête est disponible auprès de vos contacts UNSA et sur notre site

⁵ En cas d'effectif très faible pour un Collège, sa Commission est fusionnée avec une autre (ex : Exécution / Maîtrise)

⁶ Une bonne façon de savoir ce que votre hiérarchie pense de vous

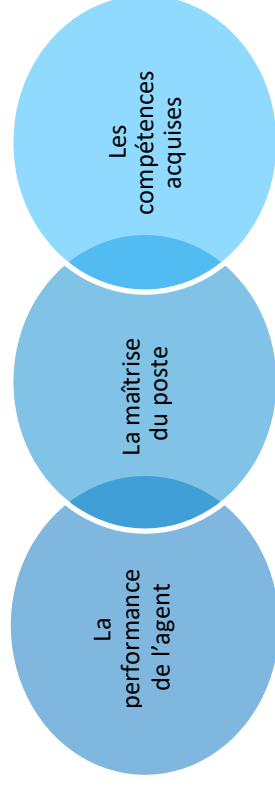
LA REVALORISATION SALARIALE de droit privé relevant de l'annexe C (RH 0254)

QU'EST-CE QUE C'EST ?

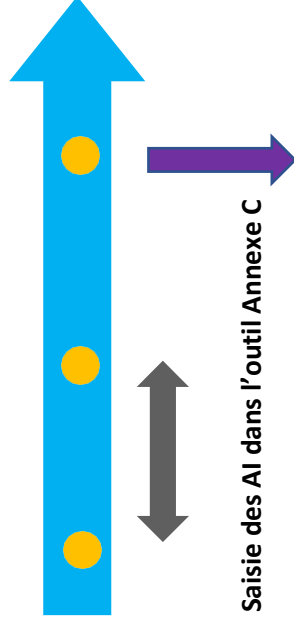
L'Augmentation Individuelle (AI)

Elle est proposée par le manager qui tient compte de la plage de rémunération liée à la qualification du poste tenu.

Elle ne doit pas être confondue avec la revalorisation pour promotion vers un poste de responsabilité supérieure.



A QUEL MOMENT ?

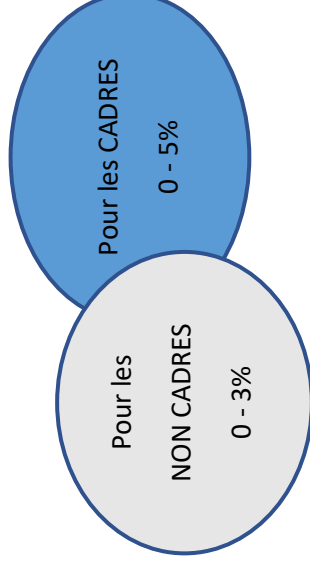


Edition des courriers et remise aux collaborateurs

L'AI est rétroactive au 1^{er} janvier

COMMENT ?

L'AI est exprimée en % de la rémunération Brute annuelle :



Le budget alloué par l'entreprise pour les augmentations Individuelles est fonction de la masse salariale et, dans un souci d'équité, du taux d'évolution de la rémunération des agents du cadre permanent.

La promotion vers un poste de responsabilité supérieure est un dispositif particulier qui doit faire l'objet d'une validation de potentiel en Comité de Carrière (COCA). Lors de cette promotion, l'agent bénéficie d'une revalorisation de son salaire qui peut prendre effet à tout moment de l'année.

AUTO
nomme

*plus
qu'un
syndicat...*

**Posi
tif**

effi
CACE



Le RH00254 (personnel contractuel) est consultable dans votre UR/UAD
