

ARTICLE 4 NOTIFICATION DE LA PROMOTION

Le courrier de promotion précise obligatoirement :

- la nature du poste,
- le niveau et échelon correspondant à la promotion,
- le descriptif de la fonction (CCN),
- la durée de la période probatoire, ainsi que les dates de début et de fin,
- le montant de la prime versée pendant la période probatoire,
- la rémunération prévue à la prise de poste définitive.

La promotion est confirmée par un avenant dans les conditions prévues à l'article 7.

ARTICLE 5 DUREE DE LA PERIODE PROBATOIRE

La promotion peut être subordonnée à une période probatoire de 1 mois pouvant être renouvelée une fois.

Le renouvellement de la période probatoire doit être notifié par écrit au moins une semaine (5 jours ouvrés) avant l'échéance.

Au cas où la promotion s'accompagnerait d'une mutation dans une autre Unité, la hiérarchie doit prendre toutes dispositions utiles pour prévoir le retour éventuel du salarié dans l'unité de départ.

ARTICLE 6 REMUNERATION PENDANT LA PERIODE PROBATOIRE

Pendant la période probatoire et son renouvellement éventuel, l'intéressé perçoit une prime dont le montant est laissé à l'appréciation de la hiérarchie.

Toutefois, le salaire de base augmenté de la prime ne peut être inférieur au salaire minimum de AVENANCE Entreprises du futur poste, et le montant de la prime ne peut être inférieur à 4 % du salaire de base de l'Employé.

Pour l'année 2000, les références de salaires mentionnées à l'alinéa précédent s'entendent Indemnité Compensatrice Temporaire ou Complément Différentiel de Salaire compris.

ARTICLE 7 CONFIRMATION DE LA PROMOTION

A la fin de la période probatoire, deux cas peuvent se présenter :

1. L'Employé est confirmé dans le nouveau poste : il est nommé dans sa nouvelle qualification.
La prime qui lui a été allouée pendant la période probatoire est intégrée dans son salaire de base.
Un avenant au contrat de travail formalise la promotion (changement de qualification et nouveau salaire).
2. L'Employé est réintégré à son ancien poste ou à un poste équivalent, soit à la demande de la hiérarchie, soit à sa propre demande. Il conserve sa qualification première.
Le versement de la prime, touchée pendant la période probatoire, est arrêté.

ARTICLE 8 DISPOSITIONS GENERALES

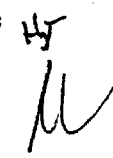
La politique de promotion des personnels de statut Employé repose sur l'identification des potentiels, l'appréciation des personnels et un effort de formation pratique et théorique anticipée.

Pour pourvoir les postes vacants, la candidature des personnels sera examinée en priorité en interne parmi celle des salariés ayant déjà assumé les responsabilités du poste recherché lors de remplacement.

La hiérarchie a la responsabilité de mettre en œuvre ses orientations et doit accompagner le salarié dans son évolution professionnelle y compris après la promotion.

Les promotions à l'intérieur du statut Employé sont subordonnées à l'aval de la hiérarchie.

Elles ont lieu aux échéances normales d'avril et d'octobre, sauf si la fin de la période probatoire tombe un autre mois.

JYL P45
AF  

**ACCORD RELATIF AUX REGLES DE PROMOTION
DU PERSONNEL DE STATUT EMPLOYE**

Entre les soussignés :

Le Syndicat C.F.D.T. représenté par Monsieur Alain FUSIS
Le Syndicat C.G.C. représenté par Monsieur Patrick SORIN-BROBST
Le Syndicat C.F.T.C. représenté par Monsieur Jacky HAUTIN
Le Syndicat F.O. représenté par Monsieur Bernard LABI
Le Syndicat C.G.T. représenté par Monsieur Jean-Yves LASCASSIES

D'une part,

Et

La société AVENANCE Entreprises, représentée par Agnès LAOT dûment mandatée.

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 OBJET

Le présent accord vise à définir des règles simples et harmonisées concernant les conditions dans lesquelles doivent se faire les promotions du personnel de statut Employé à l'intérieur du statut Employé, travaillant dans les Unités, Services et Directions de AVENANCE Entreprises.

ARTICLE 2 QUALIFICATION

Tout salarié doit voir figurer sur son bulletin de paie :

2.1 - la qualification correspondant au poste qu'il occupe.

Compte tenu de la reconnaissance par la Convention Collective, d'une nécessaire polyvalence, la qualification la plus valorisante est portée sur le bulletin de salaire pour autant que la pluralité des fonctions exercées soit permanente et que les tâches relevant de cette qualification corresponde à la majeure partie du temps travaillé.

La mention de cette qualification ne peut toutefois autoriser un salarié à se soustraire aux instructions de sa hiérarchie lorsque les tâches relèvent de la fiche de fonction.

2.2 - la mention du niveau de la Convention Collective auquel est rattachée sa qualification.

Etant entendu qu'il est exclu d'attribuer à un salarié, pour quelque raison que ce soit, un niveau de Convention Collective qui ne correspond pas à sa qualification.

ARTICLE 3 AUGMENTATION LIEE A LA PROMOTION

L'augmentation de la rémunération accompagne automatiquement la promotion, qui sanctionne un accroissement des responsabilités ou un enrichissement des tâches confiées à l'Employé.

Vaut promotion tout changement d'emploi qui répond à ces deux critères.

Le passage d'un niveau Convention Collective au niveau supérieur auquel est rattachée la nouvelle qualification de l'Employé, entraîne automatiquement promotion, donc augmentation de rémunération.

L'augmentation liée à une promotion doit être dissociée de l'augmentation individuelle qui est la reconnaissance d'une qualité de travail, d'une expérience professionnelle performante dans le poste occupé, sans qu'il y ait pour autant changement d'emploi et promotion.

L'augmentation individuelle ne saurait être réglemantée.

L'augmentation liée à la promotion doit être indépendante des révisions salariales prévues par l'entreprise ou la branche.

ARTICLE 9 REGLE DE NON-CUMUL

Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir et remplacent les dispositifs antérieurement en application.

ARTICLE 10 ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord à durée indéterminée entrera et sera en vigueur sous réserve de la signature d'au moins trois organisations syndicales représentatives à compter du 1er jour du second mois suivant sa signature.

ARTICLE 11 DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est déposé en 5 exemplaires auprès des Services du Ministère chargé du Travail d'une part, et d'autre part, en un exemplaire au Secrétariat de Prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 6 juin 2000

Pour la C.F.D.T.	Alain FUSIS
Pour la C.G.C.	Patrick SORIN-BROBST
Pour la C.F.T.C.	Jacky HAUTIN
Pour F.O.	Bernard LABI
Pour la C.G.T.	Jean-Yves LASCASSIES
Pour la Direction	Agnès LAOT

