

ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le développement de l'expérience professionnelle des salariés, leur permettant d'occuper des emplois plus qualifiés est une condition fondamentale du progrès des institutions.

Par ailleurs, les salariés attendent du régime d'assurance chômage qu'il constitue un lieu permettant un déroulement de carrière favorisé par l'accroissement de leurs compétences.

Les intérêts individuels et collectifs des salariés et les impératifs des institutions impliquent la mise en œuvre d'un dispositif favorisant le déroulement de carrière, qui repose sur des principes et des règles équilibrées, connues de tous.

Les éléments constitutifs d'un déroulement de carrière

Responsable et acteur de son développement professionnel, chaque salarié souhaite que son institution reconnaisse les compétences qu'il met en œuvre et qu'elle lui permette de les parfaire, pour lui donner les moyens de réaliser la meilleure évolution de carrière possible. Il doit donc :

- bien connaître les emplois, leurs évolutions et les compétences requises,
- être en mesure de faire le point sur son activité, de connaître et discuter la façon dont son travail est apprécié et ses perspectives d'évolution professionnelle,
- élaborer et gérer son projet professionnel.

Information et communication sur l'emploi

Les évolutions prévisibles des emplois dans les institutions seront examinées de façon concertée pour permettre au personnel d'acquérir progressivement et le plus en amont possible les nouvelles compétences qu'appellent ces transformations.

En outre, le régime d'assurance chômage réaffirme sa volonté de pourvoir en priorité ses besoins de personnel par les ressources internes des institutions. Aussi, dans le prolongement de l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et des métiers, entend-il progresser dans le sens d'une meilleure communication sur les opportunités d'emplois dans le régime.

GESTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Le régime d'assurance chômage pose le principe d'un parcours qualifiant pour l'ensemble de ses salariés.

La validation par la hiérarchie de nouvelles compétences – éventuellement dans le cadre des entretiens périodiques d'activité – se traduit par une promotion et/ou une progression de la rémunération.

Ces évolutions se font dans le cadre fixé par la convention collective nationale et l'ensemble des accords existants, en s'appuyant sur la classification des emplois.

Tous les moyens sont mis en œuvre afin de garantir aux salariés concernés la possibilité d'un parcours de carrière. Il s'agit de :

- faciliter l'intégration et l'adaptation des salariés nouvellement recrutés dans un poste,
- permettre à tout membre du personnel de se situer régulièrement sur le plan professionnel afin de se définir une perspective et de se préparer à de possibles évolutions ou changements d'emplois ainsi que de fonction au cours de sa carrière,
- de développer un accompagnement adapté et de mettre en place des structures spécifiques d'appui,
- de garantir à tous les possibilités d'un parcours professionnel avec une égalité de chance.

Des parcours de carrière reconnus

Principe d'un déroulement de carrière minimum

Le déroulement de carrière accompagne la progression de la qualification des salariés. A ce titre, l'attribution d'un échelon dans un emploi doit permettre de prendre en compte l'expérience acquise par le salarié du fait de la mise en œuvre des compétences, par rapport au débutant dans la fonction. Ainsi, il est légitime, dans le cadre du maintien dans un même emploi de reconnaître l'expérience acquise du fait de la pratique courante et continue des activités professionnelles.

C'est pourquoi la situation d'un salarié n'ayant pas vu son activité professionnelle modifiée depuis quatre ans devra faire l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie, en vue de l'attribution d'un échelon supérieur sans exclure la possibilité d'une promotion dans le cadre de l'article 18 de la CCN si la première mesure s'avère épuisée. Toute exception à cette disposition devra être justifiée par des critères objectifs relatifs à la qualité professionnelle de l'agent concerné.

Des parcours de carrière ouverts à tous

Certains salariés peuvent rencontrer des contraintes personnelles ou professionnelles qui engendrent des difficultés relatives au déroulement de carrière. Le régime d'assurance chômage réaffirme son attachement à proposer des possibilités de développement professionnel adaptées à chaque situation particulière.

De la même manière, il est rappelé que l'exercice d'un mandat syndical (ou autre éventuellement : administrateurs de caisse, conseillers prud'hommes, élus municipaux, départementaux,...) ne doit pas être un frein au déroulement de carrière des agents.

Fait à Paris, le 29 octobre 1996

Pour l'UNEDIC

Pour le Syndicat National des Cadres, des Agents de maîtrise et des Techniciens des Organismes d'Assurance Chômage (CFE-CGC)

Pour la Fédération des Employés et Cadres (CGT-FORCE OUVRIERE)