

# ARTICLE 33

## EVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'évolution professionnelle de chaque salarié est déterminée par ses compétences, ses expertises et ses performances utiles et reconnues dans l'emploi ou les emplois successivement occupés mais aussi dans un cadre plus collectif.

L'évolution professionnelle de chaque salarié s'analyse selon la nature et le niveau de classification de l'emploi ou des emplois successivement occupés.

Le système d'appréciation en vigueur dans chaque Caisse régionale doit permettre, après entretien (distinct de l'entretien professionnel, tel que prévu par le Code du travail et l'accord de branche sur la formation professionnelle en vigueur), et selon les critères figurant en annexe, de déterminer :

- le niveau de compétences individuelles effectivement mises en œuvre par le salarié dans son emploi ou dans les emplois précédemment occupés en vue de produire la performance attendue.
- les expertises supplémentaires reconnues développées dans son métier et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.
- les mesures à mettre en œuvre pour accompagner les salariés dans la maîtrise de leur emploi et le développement de leurs compétences, notamment par l'information, la documentation, la formation, la mise en situation, le tutorat.

L'appréciation est établie annuellement par la Direction, sur proposition du responsable de management hiérarchique, le cas échéant en lien avec le responsable précédent, et communiquée à l'intéressé.

Dans le mois qui suit la date à laquelle son appréciation lui a été communiquée, chaque salarié a la possibilité de demander des explications à la Direction, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une partie des membres du Comité Social et Economique (CSE), du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Economique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.
2. A défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.
3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.
4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

A défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, le salarié demande des explications par l'intermédiaire des membres du CSE du collège auquel il appartient.

La rémunération conventionnelle, et notamment la rémunération des compétences individuelles, évolue selon les principes définis dans l'annexe.

La prise de responsabilités, qui est une mobilité vers un emploi rattaché à une position de classification supérieure à celle à laquelle est rattaché l'emploi occupé, a lieu au choix de la Direction. Mise en œuvre selon les principes définis dans l'annexe 1 chapitre III – III, elle doit nécessairement entraîner une

progression de sa rémunération conventionnelle telle que définie par l'article 26. II et l'annexe 1 (hors rémunération conventionnelle complémentaire définie à l'article 26.II c).