

EN DIRECT DU CSE D'AVRIL

Campagne de promotion 2025

L'enveloppe disponible est de 0.8% de la masse salariale, pour 2025 c'est 35.1% d'agents promus sur un effectif de 1998 personnes (36.3% pour 2024) soit 440 changements de niveau et 256 primes.

Répartition des salariés

DR	<ul style="list-style-type: none"> • 42 Niveau-échelon • 29 Primes • 1 Relèvement de traitement
DD 22	<ul style="list-style-type: none"> • 63 Niveau-échelon • 29 Primes • 0 Relèvement de traitement
DD 29	<ul style="list-style-type: none"> • 105 Niveau-échelon • 51 Primes • 1 Relèvement de traitement
DD 35	<ul style="list-style-type: none"> • 118 Niveau-échelon • 79 Primes • 0 Relèvement de traitement
DD 56	<ul style="list-style-type: none"> • 83 Niveau-échelon • 50 Primes • 1 Relèvement de traitement
DPSR	<ul style="list-style-type: none"> • 29 Niveau-échelon • 18 Primes • 2 Relèvement de traitement

Agents en 20.4

Agents 20.4

- Taux de promotion des agents 20.4 a : 52,1 % (changement de niveau-échelon) contre 51 % en 2025.
- Taux de promotion des agents 20.4 b : 4,9 % (soit 3 relèvements de traitement contre 3,4 % en 2025)
- Zoom sur le Plan d'Actions Partagé (PAP) : 147 PAP avaient été mis en place sur les 489 agents 20.4 a.
- Parmi ces 147 personnes, 105 PAP ont été réalisés et 42 PAP non réalisés.

7 recours en CPNC en Bretagne dont 6 ont obtenus un changement d'échelon.

- **Les cadres, qui représentent 13,5 % de l'effectif, ne bénéficient que de 7,4 % des promotions, révélant un net déséquilibre.**
- **Les agents de maîtrise, représentant 24,6 % de l'effectif, ne concentrent que 20,5 % des promotions, traduisant également un accès limité à l'évolution.**



Pour la CFE-CGC :

Les cadres et agents de maîtrise apparaissent une nouvelle fois comme les parents pauvres de la campagne de promotion.

Cette situation interroge à plusieurs niveaux :

- la reconnaissance des responsabilités et de l'engagement,
- l'équité de traitement entre les statuts,
- la cohérence globale de la politique de promotion.

Nous demandons une transparence accrue sur les critères d'attribution des promotions, avec un rééquilibrage réel en faveur des populations aujourd'hui sous-représentées et un suivi précis par niveau lors des prochaines campagnes.

Prime d'intéressement

- 5 indicateurs de performance appliqués :
 - 3 indicateurs de performance opérationnels : Satis ACCO / Satis IND / Satis ENT
 - 2 indicateurs de performance social et sociétal : Présence en formation / Sensibilisation à la RSE

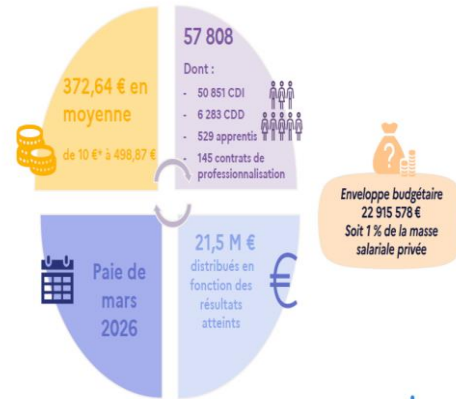


Pour la CFE-CGC :

Cette prime d'intéressement est bienvenue en ces temps de forte inflation. Elle reflète notre travail commun et sera reconduite pour 2026 avec toujours les 5 indicateurs de performance appliqués et un nouvel indicateur d'engagement social. Même si la NAO, voulue par nos tutelles, reste insuffisante, la CFE-CGC continuera d'œuvrer pour une augmentation générale des salaires.



Les principaux chiffres de l'intéressement 2025

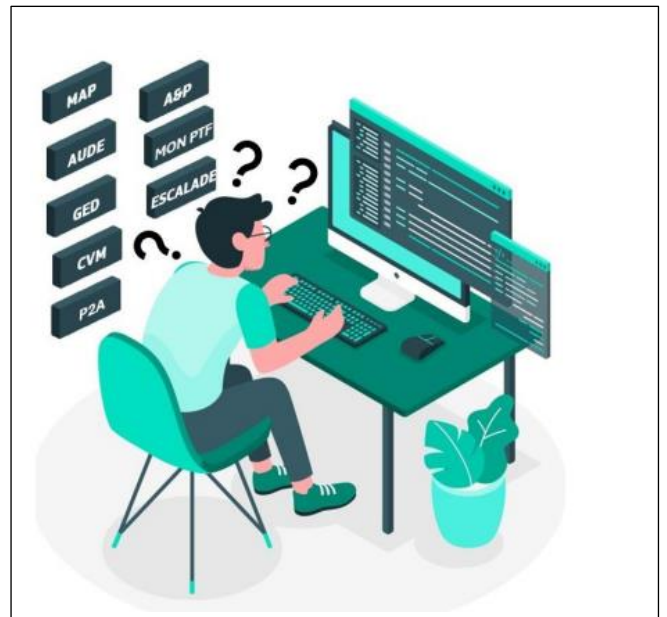


MAP (Mon Assistant Personnel) INDEM

Le Conseiller Référent Indemnisation utilise aujourd'hui de nombreux outils (AUDE, A&P, CVM, Escalades, GED, P2A, Mon Portefeuille), peu interconnectés. Cette dispersion complique les traitements, augmente la charge mentale et limite la vision globale du dossier.

Le projet vise à centraliser les informations dans MAP, afin d'en faire l'entrée unique du dossier demandeur d'emploi et de sécuriser la qualité des traitements.

La généralisation est prévue au 1er juillet en Bretagne, avec des phases d'appropriation en cours de construction. Enfin MAP évoluera progressivement pour réduire le recours aux anciens outils.



Vous souhaitez des précisions sur un sujet, contactez-nous dès maintenant au 06 22 05 78 54 ou Syndicat.CFE-CGC-Bretagne@francetravail.fr

La CFE-CGC représente les Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres

A compter de D1, coefficient 551 ou conseiller niveau 2.2

Brèves CFE-CGC du CSE Bretagne du 30 avril 2026