

## LES REGLES EN MATIERE DE PROMOTION

1. Comment se définit la promotion ?
2. Quels sont les éléments de rémunération d'un salarié promu ?
3. Quelle est l'augmentation garantie lors d'une promotion ?
4. Quelle est l'incidence d'une promotion sur l'indemnité différentielle et sur l'indemnité de carrière ?
5. Quelle est l'incidence d'une nouvelle promotion sur l'indemnité de promotion ?
6. L'indemnité de promotion fait-elle partie de l'assiette de calcul d'autres éléments de rémunération ?

## 1. Comment se définit la promotion ?

Article 08.03.3.1 de la Recommandation Patronale du 4 septembre 2012

La promotion est la situation d'un salarié qui quitte son ancien métier pour accéder à un nouveau métier affecté d'un coefficient de référence supérieur au coefficient de référence dont il était antérieurement détenteur.

Ainsi, un infirmier qui devient responsable infirmier ne fait pas l'objet d'une promotion donnant lieu à l'application des nouvelles dispositions puisque le coefficient de ces deux métiers est identique (477).

En revanche, un aide-soignant qui devient infirmier fait bien l'objet d'une promotion puisque le coefficient de référence entre les deux métiers est différent.

La révision triennale du coefficient des cadres dirigeant ne constitue pas une promotion.

## 2. Quels sont les éléments de rémunération d'un salarié promu ?

Article 08.03.3.2 de la Recommandation Patronale du 4 septembre 2012

A l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie du coefficient de base conventionnel (coefficient de référence et compléments de rémunération éventuels) du nouveau métier.

La prime d'ancienneté dans le nouveau métier est égale à 0 % et le salarié ne conserve pas dans son nouveau métier l'ancienneté acquise depuis son dernier changement de prime d'ancienneté. L'évolution de la prime d'ancienneté dans le nouveau métier se fait en conséquence à compter du jour de la promotion.

Lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier non cadre dans un métier cadre, le salarié est positionné dans l'échelon débutant du nouveau métier et le complément technicité dans le nouveau métier est égal à 0 %. Le passage dans l'échelon suivant du nouveau métier se détermine à compter du jour de la promotion.

Ces principes s'appliquent dans les mêmes conditions lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier cadre dans un autre métier cadre.

Par exemple :

- Une aide-soignante (coefficient 351) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 12 % depuis 8 mois devient infirmière diplômée d'Etat. Elle bénéficie du coefficient 477 au jour de la promotion et sa prime d'ancienneté est de 0 %. Elle accèdera à 1 % un an après la date de promotion.

- Un assistant administratif (coefficient 439) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 9 % depuis 2 ans devient cadre administratif de niveau 2. Il bénéficie du coefficient 547 au jour de la promotion.

Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Il accèdera à 1 % un an après la date de promotion. Son complément technicité est de 0 % et il est classé à l'échelon débutant dans son nouveau métier. Il accèdera à 5 % trois ans après la date de promotion.

- Un cadre informaticien niveau 1 (coefficient 441) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté et une technicité qui sont chacune égale à 5 % depuis 2 mois, devient cadre informaticien niveau 2 (ingénieur système). Il bénéficie du coefficient de base 686 (590 + 126) au jour de la promotion. Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Il accèdera à 1 % un an après la date de promotion. Son complément technicité est de 0 % et il est classé à l'échelon débutant dans son nouveau métier. Il accèdera à 5 % trois ans après la date de promotion.

### 3. Quelle est l'augmentation garantie lors d'une promotion ?

Article 08.03.3.1 de la Recommandation Patronale du 4 septembre 2012

A l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie d'une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier.

Cette augmentation s'apprécie au jour de la promotion. Cette garantie est bien remplie dans les exemples mentionnés au point ci-dessus.

Dans l'hypothèse où l'écart entre l'ancien et le nouveau métier n'est pas au moins égal à 10 %, il est mis en place une indemnité de promotion afin d'atteindre l'augmentation minimum de 10 %.

L'indemnité de promotion est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière, sauf nouvelle promotion.

Dans l'hypothèse où cette indemnité n'est pas un nombre entier, le texte n'impose pas de procéder à un arrondi au nombre entier immédiatement supérieur. Il appartient à chaque employeur de décider de procéder ou non à cet arrondi.

Pour s'assurer de l'effectivité de cette garantie, il convient de prendre en compte certains éléments de rémunération limitativement prévus par la Recommandation Patronale.

Au titre de l'ancien métier :

- le salaire de base, c'est-à-dire le coefficient de référence augmenté des compléments de rémunération inhérents au métier (compléments diplôme, encadrement, métier et, pour le corps médical, les compléments spécialité, encadrement, fonctionnel, reclassement, ancien interne de CHR ou ACCA),
- l'ancienneté,
- le complément technicité lorsqu'il existe,
- le cas échéant, les indemnités de carrière et différentielle mises en place dans le cadre de la rénovation de la CCN 51,
- le cas échéant, l'indemnité de promotion.

Au titre du nouveau métier :

- le salaire de base exclusivement.

Aucun autre élément de rémunération n'est à prendre en compte (prime fonctionnelle, primes liées à des sujétions, prime décentralisée, bonifications spécifiques, indemnité servant à assurer le salaire minimum conventionnel, astreintes...).

Par exemple :

- Une aide-soignante (coefficient 351) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 27 % depuis 8 mois devient infirmière diplômée d'Etat.

Elle bénéficie du coefficient 477 au jour de la promotion et sa prime d'ancienneté est de 0 %.

Elle accèdera à 1 % un an après la date de promotion.

A l'occasion de la promotion, l'augmentation n'atteint pas le seuil garanti de 10 %.

En effet, avant promotion au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à :

$$(351 + 27\%) \times 4,403 = 1962,73 \text{ €}.$$

Après promotion, au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à :

$$477 \times 4,403 = 2100,23 \text{ €}.$$

Pour bénéficier d'une augmentation de 10 %, le salaire dans le nouveau métier devrait atteindre 1962,73 majoré de 10 %, soit 2159 €. Il faut donc calculer une indemnité de

promotion représentative de  $2159 - 2100,23 = 58,77$  €, soit compte tenu de la valeur du point : 13,35 points.

Il convient d'attribuer une indemnité de promotion qui sera de 13,35 points.

Elle conservera cette indemnité de promotion jusqu'à une éventuelle nouvelle promotion à venir.

- Un assistant administratif (coefficient 439) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 15 % depuis 2 ans devient cadre administratif de niveau 2.

Il bénéficie du coefficient 547 au jour de la promotion.

Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Il accèdera à 1 % un an après la date de promotion.

Son complément technicité est de 0 % et il est classé à l'échelon débutant dans son nouveau métier. Il accèdera à 5 % trois ans après la date de promotion.

A l'occasion de la promotion, l'augmentation n'atteint pas le seuil garanti de 10 %.

En effet, avant promotion au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à :

$$(439 + 15\%) \times 4,403 = 2222,85 \text{ €}$$

Après promotion, au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à :

$$547 \times 4,403 = 2408,44 \text{ €}$$

Pour bénéficier d'une augmentation de 10 %, le salaire dans le nouveau métier devrait atteindre 2222,85 majoré de 10 %, soit 2445,14 €. Il faut donc calculer une indemnité de promotion représentative de  $2445,14 - 2408,44 = 36,7$  €, soit compte tenu de la valeur du point : 8,34 points.

Il convient d'attribuer une indemnité de promotion qui sera de 8,34 points.

Il conservera cette indemnité de promotion jusqu'à une éventuelle nouvelle promotion à venir.

- Un cadre informaticien niveau 1 (coefficient 441) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 21 % et une technicité de 20 % depuis 2 mois, devient cadre informaticien niveau 2 (chef de projet).

Il bénéficie du coefficient de base 677 (590 + 87) au jour de la promotion.

Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Il accèdera à 1 % un an après la date de promotion.

Son complément technicité est de 0 % et il est classé à l'échelon débutant dans son nouveau métier. Il accèdera à 5 % trois ans après la date de promotion.

A l'occasion de la promotion, l'augmentation n'atteint pas le seuil garanti de 10 %.

En effet, avant promotion au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à :

$$(441 + 21\% + 20\%) \times 4,403 = 2737,83 \text{ €}$$

Après promotion, au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à :

$$677 \times 4,403 = 2980,83 \text{ €}$$

Pour bénéficier d'une augmentation de 10 %, le salaire dans le nouveau métier devrait atteindre 2737,83 majoré de 10 %, soit 3011,61 €. Il faut donc calculer une indemnité de promotion représentative de  $3011,61 - 2980,83 = 30,78$  €, soit compte tenu de la valeur du point : 6,99 points.

Il convient d'attribuer une indemnité de promotion qui sera de 6,99 points.

Il conservera cette indemnité de promotion jusqu'à une éventuelle nouvelle promotion à venir.

#### 4. Quelle est l'incidence d'une promotion sur l'indemnité différentielle et sur l'indemnité de carrière?

*Article 08.03.3.1 de la Recommandation Patronale du 4 septembre 2012*

Les indemnités de carrière et différentielle qui ont été prises en compte dans la détermination de l'augmentation minimum de 10 % ne sont pas maintenues dans le nouveau métier de promotion.

Par exemple :

· Un moniteur-éducateur (coefficient 378 + 30) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 12 % depuis 1 an et demi, une indemnité de carrière de 5 points et une indemnité différentielle (due à la rénovation de la CCN51) de 24 €, devient éducateur spécialisé.

Il bénéficie du coefficient 479 au jour de la promotion.

Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Il accèdera à 1 % un an après la date de promotion.

A l'occasion de la promotion, l'augmentation n'atteint pas le seuil garanti de 10 %.

En effet, avant promotion au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à :

$[(408 + 12\%)] + 5 \text{ points}) \times 4,403 + 24 \text{ €} = 2058,01 \text{ €}$ .

Après promotion, au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à :

$479 \times 4,403 = 2109,04 \text{ €}$ .

Pour bénéficier d'une augmentation de 10 %, le salaire dans le nouveau métier devrait atteindre 2058,01 majoré de 10 %, soit 2263,81 €. Il faut donc calculer une indemnité de promotion représentative de  $2263,81 - 2109,04 = 154,77 \text{ €}$ , soit compte tenu de la valeur du point : 35,15 points.

Il convient d'attribuer une indemnité de promotion qui sera de 35,15 points.

Il conservera cette indemnité de promotion jusqu'à une éventuelle nouvelle promotion à venir.

## 5. Quelle est l'incidence d'une nouvelle promotion sur l'indemnité de promotion ?

*Article 08.03.3.1 de la Recommandation Patronale du 4 septembre 2012*

En cas de nouvelle promotion, l'indemnité de promotion éventuellement déterminée lors d'une promotion antérieure est prise en compte pour l'appréciation de l'augmentation minimum de 10 %. En revanche, elle n'est pas maintenue dans le nouveau métier.

Par exemple :

· Une infirmière (coefficient 477) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 4 % et une indemnité de promotion de 13,35 points, devient cadre infirmier (coefficient 537 + 22 points).

Elle bénéficie du coefficient 559 (537 + 22) au jour de la promotion.

Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Elle accèdera à 1 % un an après la date de promotion.

Son complément technicité est de 0 % et elle est classée à l'échelon débutant dans son nouveau métier. Elle accèdera à 5 % trois ans après la date de promotion.

A l'occasion de la promotion, l'augmentation n'atteint pas le seuil garanti de 10 %.

En effet, avant promotion au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à :

$[(477 + 4\%)] + 13,35 \text{ points}) \times 4,403 = 2243,02 \text{ €}$ .

Après promotion, au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à :

$559 \times 4,403 = 2461,28 \text{ €}$ .

Pour bénéficier d'une augmentation de 10 %, le salaire dans le nouveau métier devrait atteindre 2243,02 majoré de 10 %, soit 2467,32 €. Il faut donc calculer une indemnité de promotion représentative de  $2467,32 - 2461,28 = 6,04 \text{ €}$ , soit compte tenu de la valeur du point : 1,37 point.

Il convient d'attribuer une indemnité de promotion qui sera de 1,37 point.

Elle conservera cette indemnité de promotion jusqu'à une éventuelle nouvelle promotion à venir, étant précisé que l'indemnité de promotion de 13,35 points venant d'une promotion précédente n'a pas été maintenue.

## 6. L'indemnité de promotion fait-elle partie de l'assiette de calcul d'autres éléments de rémunération ?

L'indemnité de promotion fait partie de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté et du complément technicité.

Elle ne fait pas partie de l'assiette de calcul des primes d'internat et pour contraintes conventionnelles particulières.

En revanche, elle est à prendre en compte dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée en raison de l'assiette de calcul de cette dernière qui englobe l'ensemble des éléments de rémunération soumis à cotisations de Sécurité Sociale.

Elle fait partie des éléments de rémunération à retenir pour effectuer la comparaison avec le SMIC.

Elle est à prendre en compte dans les éléments de rémunération servant à déterminer :

- l'assiette de calcul des heures supplémentaires ou complémentaires,
- l'assiette de calcul des heures d'astreintes à domicile,
- l'assiette de calcul de l'indemnité spéciale prévue par le Code du travail en cas de 1er Mai travaillé (Cf. fiche pratique sur les jours fériés),
- l'assiette de calcul de l'indemnité prévue lorsque le repos compensateur de jour férié ne peut être accordé (Cf. fiche pratique sur les jours fériés).

Elle est à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité différentielle de remplacement, au titre des éléments de rémunération du salarié remplaçant (Cf. fiche pratique sur l'indemnité différentielle de remplacement).