

Campagne « Promotions et Avantages de carrière » 2013-2014 des personnels de Pôle emploi

Émetteurs :

DRH & RS – Direction Développement RH

Correspondants :

Françoise INIZAN

Département GRH Agents : Elisabeth CALCAT, Stéphane TELLIER, Aline TRAN

Département GRH Cadres et Agents de maîtrise : Claire BRZUSTOWSKI, Sonia MARBOUH

Destinataires

Les directeurs d'établissement
Les directeurs des ressources humaines des établissements

Publication au Bulletin officiel de Pôle emploi

Non

Diffusion sur l'espace réservé aux DR

Non

Thème

RH > Promotion et opérations de carrière

Annexes

A venir :

- 1) Les quotas 2014 pour les avancements accélérés des niveaux d'emplois I à IV/A, hors unités ZUS
- 2) Les quotas 2014 pour les avancements accélérés des niveaux d'emplois I à IV/A, unités ZUS
- 3) Les quotas 2014 pour l'accès à la carrière exceptionnelle des niveaux d'emplois I à IV/A
- 4) Les quotas 2014 pour les avancements accélérés des niveaux d'emplois IV/B à V/B
- 5) Les quotas 2014 pour l'accès à la carrière exceptionnelle des niveaux d'emplois IV/B à V/B

Complète, remplace,...

Source(s)



L'essentiel à retenir

La présente instruction a pour objet de fixer les principes et les modalités à retenir pour l'ensemble des personnels de Pôle emploi dans le cadre de la campagne « Promotions et Avantages de carrière » 2013 - 2014.

Elle concerne :

- les propositions d'augmentations individuelles (changement de coefficient et relèvement de traitement) et de primes que vous souhaitez accorder aux agents de droit privé.
- les avantages de carrière (avancement accéléré et carrière exceptionnelle) que vous souhaitez accorder aux agents de droit public.

Cette instruction ne porte pas sur les primes de performance, les parts variables individualisées et le complément collectif variable (dispositifs de droit public), du fait de leur calendrier différencié.

La mise en place de ce processus RH commun et de façon parallélisée pour l'ensemble des personnels de Pôle emploi, quel que soit leur statut, est de nature à favoriser le partage de la fonction RH. La ligne managériale a donc la possibilité, dans le même calendrier, d'étudier pour proposition la situation de l'ensemble de ses agents. Cela favorisera l'intégration des caractéristiques de chaque statut (public / privé) des membres de son équipe et le respect d'une équité de traitement.

L'étude et l'analyse des situations individuelles se dérouleront à partir du mois d'octobre 2013. Les décisions correspondantes doivent être notifiées au plus tard en décembre 2013 pour les agents de droit privé et suite à l'avis rendu lors des CPLU de décembre 2013 ou janvier 2014 pour les agents de droit public.



SOMMAIRE

Introduction

I. Promotions et primes des agents de droit privé.....	1
A) Les textes de référence et cadrage	1
B) Processus de décision et outils	2
C) Calendrier	3
II. Les avantages de carrière des agents de droit public.....	3
A) Les textes de référence et cadrage commun à l'ensemble des niveaux d'emploi.....	3
B) Les conditions d'accès des agents de droit public des niveaux I à IV/A aux avantages de carrières.....	4
C) Les conditions d'accès des agents de droit public des niveaux IV/B, V/A, V/B aux avantages de carrières	6

Instruction n°2013-89

Campagne « Promotions et Avantages de carrière » 2013 - 2014 des personnels de Pôle emploi

La présente instruction a pour objet de fixer les principes et les modalités à retenir pour :

- les propositions d'augmentations individuelles (changement de coefficient et relèvement de traitement) et de primes que vous souhaitez accorder aux agents de droit privé (Partie I.)
- les avantages de carrière (avancement accéléré et carrière exceptionnelle) que vous souhaitez accorder aux agents de droit public pour 2013, avec effet en 2014 des niveaux I à IV/A (Partie II.B)
- les avantages de carrière (avancement accéléré et carrière exceptionnelle) que vous souhaitez accorder aux agents de droit public des niveaux d'emplois IV/B, V/A et V/B avec effet rétroactif en 2013 (Partie II.C).

Cette instruction ne porte pas sur les primes de performance, les parts variables individualisées et le complément collectif variable (dispositifs de droit public), du fait de leur calendrier différencié.

Les modalités de mise en œuvre de ce processus doivent tenir compte des orientations de Pôle emploi 2015, notamment celles relatives au partage de la fonction RH avec la ligne managériale et au renforcement de leur rôle en tant qu'acteur du processus d'attribution d'augmentations individuelles, de primes et d'avantages de carrière.

Ainsi, la mise en place de ce processus RH commun et de façon parallélisée pour l'ensemble des personnels de Pôle emploi, quel que soit leur statut, est de nature à favoriser le partage de la fonction RH. La ligne managériale a donc la possibilité, dans le même calendrier, d'étudier pour proposition la situation de l'ensemble de ses agents, en intégrant les caractéristiques de chaque statut (public / privé) des membres de son équipe. La direction d'établissement, appuyée par la fonction RH, aura la possibilité de mettre en place une revue commune d'examen des propositions.

Il est rappelé que dans le cadre de vos attributions d'augmentations individuelles, de primes et d'avantages de carrières, une attention particulière devra être portée sur l'équité de traitement et la non-discrimination entre les différentes catégories de personnel notamment eu égard à l'application des accords et des dispositions conventionnelles.

I. Promotions et primes des agents de droit privé

A) Les textes de référence et cadrage

1. Les textes de référence

Les règles concernant les augmentations individuelles pour les agents de droit privé, hormis les cadres dirigeants, sont fixées par :

- l'article 19 « Augmentations individuelles et promotions » de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi,
- l'article 20 « Déroulement de carrière » de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi,
- la classification en vigueur au sein de Pôle emploi.

2. Cadrage

La liste des personnels à examiner dans le cadre des augmentations individuelles et primes est la liste des agents privés, présents en CDI au 30/09/2013.

Les propositions doivent s'inscrire à l'intérieur d'une limite budgétaire fixée cette année à 1% de la masse salariale de base 2014, dont 0,8 %, au maximum, sera consacré à l'attribution de mesures promotionnelles ayant un effet pérenne sur la masse salariale (calculées en effet année pleine).

Un contrôle de l'exacte utilisation des crédits alloués et du respect des principes définis ci-dessus sera réalisé par la DRH&RS.

Dans le cadre de cette enveloppe, différentes mesures peuvent être envisagées :

1. le changement de coefficient (article 19.1 et 19.3 et en fonction de la classification en vigueur à Pôle emploi) :
 - le passage à un échelon plus élevé au sein du même emploi générique permet de reconnaître une professionnalisation liée à la maîtrise accrue des compétences et l'expérience acquise du fait de la pratique courante et continue dans la fonction occupée.
 - le passage au coefficient de base de l'emploi générique immédiatement supérieur permet de reconnaître une augmentation de qualification liée à des évolutions dans le champ d'activités, la technicité, les responsabilités et l'initiative.
2. le relèvement de traitement (article 19.2) permet notamment de reconnaître la qualité du travail. Pour les managers, il sera notamment tenu compte de l'esprit d'initiative et d'organisation, du contexte d'exercice des fonctions et du fonctionnement du service dont ils ont la charge.

Pour rappel, l'article 19 précise notamment que :

- Le passage d'un coefficient au coefficient immédiatement supérieur comporte une augmentation de traitement au moins égale à :
 - 3,5 % du salaire antérieur pour les employés, techniciens et agents de maîtrise,
 - 5 % du salaire antérieur pour les cadres,
- Les relèvements de traitement ne peuvent être inférieurs à 3 % du salaire antérieur.

3. la prime individuelle sert à reconnaître un effort ou un investissement professionnel à souligner particulièrement.

Afin de veiller à la bonne répartition de l'enveloppe budgétaire allouée, le cumul des mesures citées ci-dessus pour une même personne n'est pas envisageable au cours d'un même exercice d'attribution d'augmentations individuelles et de primes.

De même, une bonne gestion des carrières exige que les progressions par changement de coefficient :

- respectent l'ensemble des échelons de la classification en vigueur au sein de Pôle emploi afin d'être en lien avec les étapes d'évolutions
- soient échelonnées dans le temps.

Ainsi, les promotions par changement de coefficient ne peuvent conduire à des sauts de plusieurs échelons en une seule fois.

Dans le cadre de vos modalités d'attribution d'augmentations individuelles et de primes, une attention particulière devra être portée afin de garantir l'équité de traitement et la non-discrimination entre les différentes catégories de personnel notamment eu égard à l'application des accords et des dispositions conventionnelles :

- L'accord du 18/03/2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle-emploi (chapitre 3, article 3.3),
- L'accord du 10/10/2012 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi (chapitre 2, partie VI – point 6),
- L'article 40 § 2 de la CCN concernant les représentants et délégués syndicaux.

B) Processus de décision et outils

Dans le cadre de ce processus, la situation de l'ensemble des agents en CDI et présents au 30/09/2013 doit être examinée.

Au titre de l'article 20 § 4 de la convention collective nationale, la situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans révolus fait l'objet d'un examen approfondi par sa hiérarchie :

- En cas de décision positive, celle-ci s'inscrit dans le cadrage établi dans cette note au même titre que toutes les décisions d'attribution de mesures promotionnelles.

- En cas de décision négative, celle-ci sera argumentée et sera communiquée à l'intéressé à sa demande.

Pour les agents affectés sur des postes relevant de l'article 4 § 2 de la CCN (cf. Instruction n°2013-58 du 18/06/2013 relative à la gestion des carrières de l'encadrement), les propositions argumentées sont à transmettre à la Direction du Développement RH de la DRH & RS avant le 15 novembre 2013.

Pour les agents affectés et gérés par les directeurs de CIDC, les propositions argumentées sont à transmettre avant le 15 novembre 2013 à la Direction de la Formation qui les étudiera, afin d'harmoniser les décisions relatives à ces personnels.

Pour vous aider dans les prises de décisions, la DRH&RS mettra à votre disposition l'outil à utiliser dans tous les établissements et vous permettant de simuler les différentes mesures que vous souhaitez attribuer, en tenant compte des éléments de rémunération de chaque agent au 30/09/2013 et de votre enveloppe budgétaire allouée à cet effet.

C) Calendrier

L'examen des situations individuelles se déroulera à partir du mois d'octobre 2013. Les décisions correspondantes doivent être prises au plus tard en décembre 2013 et les agents en être impérativement informés avant la fin de l'année.

Les relèvements de traitement et les changements de coefficients prendront effet sur 2014 selon les règles et pratiques des années précédentes, avec un échelonnement possible du 1er janvier au 1er juillet 2014, les primes étant versées exclusivement en janvier 2014.

II. Les avantages de carrière des agents de droit public

A) Les textes de référence et cadrage commun à l'ensemble des niveaux d'emploi

1. Les textes de référence

Les textes de référence sont :

- L'article 2 de l'arrêté du 31 décembre 2003 portant application des articles 19, 22, 42 et 44 du décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public
- La décision n°39/2004 du 2 janvier 2004
- La décision n°2007-1273, du 1er octobre 2007, relative à la mise en œuvre des dispositions de l'article 40 du statut du personnel
- Le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié.

Les dispositions permettant d'attribuer un avantage de carrière pour les agents publics, quelque soit le niveau d'emploi, sont fixées par les articles 22 et 23 du statut de 2003 (décret n°2003-1370 du 31/12/2003 modifié). Ces dispositions concernent 2 dispositifs distincts :

- l'avancement accéléré de 12 mois,
- l'accès aux échelons exceptionnels (carrière exceptionnelle).

2. Cadrage commun

L'avancement accéléré de 12 mois et l'accès aux échelons exceptionnels (carrière exceptionnelle) inscrivent leur mise en œuvre dans le respect strict de quotas calculés nationalement par niveau d'emploi, alloués régionalement pour les niveaux d'emploi I à IV/A et nationalement pour les niveaux d'emploi IV/B à V/B.

La détermination des quotas annuels nationaux pour les avancements accélérés suit les règles de calcul statutaires énoncées dans l'article 2 de l'arrêté du 31/12/2003 et se base sur l'effectif des agents présents et payés au 30/09/2013.

La détermination des quotas de la carrière exceptionnelle s'effectue selon la règle des 10 % maximum de l'effectif total de chaque niveau d'emploi, duquel est déduit le nombre d'agents déjà positionnés en carrière exceptionnelle (Cf. partie B. 2, de la présente note sur la carrière exceptionnelle).

Le strict respect de ces quotas alloués au niveau national et par niveau d'emploi s'impose. La ventilation régionale est déterminée en fonction du nombre d'agents proposables de chaque région pour les agents des niveaux I à IV/A.

Dans le cadre des modalités d'attribution des avantages de carrière, une attention particulière devra être portée afin de garantir l'équité de traitement et la non-discrimination entre les différentes catégories de personnel notamment eu égard à l'application des accords et des dispositions conventionnelles :

- L'accord du 10/10/2012 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi,
- Le dispositif issu de l'accord « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » : il est rappelé qu'en l'application de l'article 4.2 de l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi, les directeurs d'établissement privilégieront dans l'attribution des avancements accélérés et des accès à la carrière exceptionnelle, la situation des femmes ayant un écart de rémunération non justifié par des critères objectifs (âge, ancienneté, emploi repère) par rapport aux hommes, parmi les agents éligibles répondant aux critères d'attribution de ces avantages de carrière (présentes sur la liste des proposables de la région).
- La disposition issue de l'article 41§4 de la Convention Collective : un délégué syndical bénéficiant d'un contrat de travail de droit public « bénéficie annuellement, en matière d'avancement d'échelon de réductions d'ancienneté égales à la moyenne des réductions d'ancienneté dont ont bénéficié les agents en activité de même niveau d'emplois et de même ancienneté de service dans ces niveaux. En matière d'accès aux échelons exceptionnels, la situation des délégués syndicaux proposables est examinée au regard de leur caractéristiques d'âge et de carrière comparées à la population de référence constituée des agents ayant bénéficié de cet avantage lors de l'exercice précédent ». La gestion de la situation de ces agents (hors Délégués Syndicaux Centraux) est donc à prendre en compte au niveau régional, dans le respect des dispositions et dans le cadre de cette opération.
- L'article 5 de l'accord du 13 juillet 2010 portant adaptation de certaines règles de gestion de ressources humaines pour les agents de droit public.

B) Les conditions d'accès des agents de droit public des niveaux I à IV/A aux avantages de carrières

1. Le dispositif « Avancement accéléré » pour les agents de droit public des niveaux I à IV/A

Les directeurs régionaux ont la possibilité d'attribuer un avancement accéléré de 12 mois dans la limite stricte des quotas attribués par niveau et par région.

- **Agents proposables et critères d'attribution**

Les agents, des niveaux I à IV/A, proposables à l'avancement accéléré lors des opérations de carrière à venir sont les agents dont le prochain avancement est fixé en 2015. L'attribution d'un avancement accéléré permet donc à l'agent bénéficiaire d'obtenir son avancement d'échelon en 2014 au lieu de 2015.

Les critères d'attribution de cet avantage de carrière tiennent compte de la manière de servir au regard des activités confiées, du développement des compétences professionnelles et des acquis de la formation continue.

- **Dotations spécifiques**

La dotation en faveur des agents affectés dans les agences situées en ZUS est abondée à hauteur de 5 % par prélèvement sur le contingent national. Cette dotation spécifique doit être utilisée au

bénéfice exclusif des agents concernés. Ainsi, il est possible de transférer des quotas non utilisés dans les dotations « hors ZUS » pour les attribuer en ZUS, alors que l'inverse n'est pas possible.

La dotation attribuée aux DOM prend en compte les dispositions spécifiques figurant au protocole d'accord sur la mise en œuvre de l'article 40 du statut du personnel signé le 28 juin 2007 et de l'accord DOM du 30 avril 2010.

La ventilation des quotas régionaux d'avancements accélérés par niveau d'emplois, au titre de l'exercice 2014 (basée sur l'effectif des agents présents et payés au 30/09/2013), sera transmise courant octobre 2013, pour les quotas hors sites ZUS d'une part et pour les quotas spécifiques des agences situées en ZUS d'autre part.

2. L'accès aux échelons exceptionnels (carrière exceptionnelle) pour les agents de droit public des niveaux I à IV/A

Les Directeurs Régionaux ont la possibilité de positionner des agents dans les échelons exceptionnels (carrière exceptionnelle) et ainsi permettre un déplafonnement de leur carrière et continuer d'avancer au delà du plafond de la carrière de normale.

• Agents proposables et critères d'attribution

Les agents proposables sont des agents positionnés dans la grille indiciaire « Carrière normale » et dont l'indice dans cette grille correspond à un des indices de la grille indiciaire « Carrière exceptionnelle ».

Les critères d'attribution se fondent sur la manière selon laquelle les intéressés exercent et ont exercé dans leur carrière, les activités confiées, notamment dans leurs relations avec les demandeurs d'emploi et les entreprises, les équipes de travail et les partenaires de l'Établissement. Cette orientation n'exclut pas l'analyse des situations individuelles spécifiques appréciées selon des critères complémentaires arrêtés par l'établissement (développement professionnel à travers la formation et la mobilité d'emploi, disponibilité pour les sollicitations institutionnelles, engagement dans la réalisation des actions de l'établissement, etc.).

• Calcul spécifique des quotas de la carrière exceptionnelle

La détermination des quotas théoriques nationaux se calcule selon la règle des 10 % maximum de l'effectif total de chaque niveau d'emploi, conformément aux dispositions statutaires (article 17 du décret du 31 décembre 2003). La ressource réellement utilisable tient compte de l'utilisation antérieure des possibilités ouvertes car un quota attribué ne sera réutilisable qu'au départ de l'Établissement de l'agent bénéficiaire.

La répartition, par région et par niveau d'emploi, de la ressource allouée pour 2014 (basée sur l'effectif des agents présents et payés au 30/09/2013) sera transmise courant octobre 2013.

Les effets de l'attribution d'une carrière exceptionnelle peuvent intervenir au 1er janvier 2014 selon les mécanismes habituels ou à la date anniversaire d'avancement.

• Dotation spécifique

La dotation attribuée aux DOM prend en compte les dispositions spécifiques figurant au protocole d'accord sur la mise en œuvre de l'article 40 du statut du personnel signé le 28 juin 2007 et de l'accord DOM du 30 avril 2010.

3. Processus de décision (CPLU) et calendrier pour les agents de droit public des niveaux I à IV/A

Les attributions pourront être examinées jusqu'au 31 janvier 2013 au plus tard par la Commission Paritaire Locale Unique.

Les dossiers remis aux représentants du personnel lors de la préparation de la Commission Paritaire Locale Unique comprennent :

- les listes des agents proposables à chacun de ces avantages de carrières,
- les fiches carrière,
- les listes des femmes, proposables, présentant un écart de rémunération non justifié par des critères objectifs (âge, ancienneté, emploi repère) par rapport aux hommes, en l'application de l'article 4.2 de l'accord du 18 mars 2011 (voir ci-dessus),
- la présente note,
- Les quotas régionaux d'avancement accéléré et de carrière exceptionnelle,
- tous les éléments complémentaires jugés nécessaires, par la région, à la bonne compréhension des dossiers et sur demande des représentants du personnel.

Le temps de préparation accordé aux représentants du personnel doit être fixé conformément au règlement intérieur des CPLU (décision n°2012-687 du 13 novembre 2012). Les durées prévues peuvent être modulées en fonction du nombre de dossiers que la commission doit examiner. Les directeurs régionaux décident de cette modulation en concertation avec les représentants du personnel siégeant à la commission concernée.

C) Les conditions d'accès des agents de droit public des niveaux IV/B, V/A, V/B aux avantages de carrières

1. Le dispositif « Avancement accéléré » de l'année 2013 pour l'encadrement (niveaux IV/B à V/B)

- **Agents proposables et critères d'attribution**

Il convient de noter que l'avancement accéléré est traité avec un an de décalage pour les agents positionnés dans ces niveaux. Ainsi, sont proposables, les agents dont le prochain avancement est fixé en 2014. L'attribution d'un avancement accéléré permet donc à l'agent bénéficiaire d'obtenir son avancement d'échelon en 2013 au lieu de 2014.

L'attribution d'un avancement accéléré permet de valoriser l'évolution des compétences et les acquis liés aux responsabilités assumées et concerne les cadres exerçant en agence Pôle emploi, en structure ou mis à disposition.

- **Quotas**

Selon les modalités de calcul définies à l'article 2 de l'arrêté du 31 décembre 2003, la détermination des quotas d'avancements accélérés relatifs aux niveaux d'emploi IV/B, V/A, V/B, au titre de l'exercice 2013 (basée sur l'effectif des agents présents et payés au 30/09/2013), sera transmise courant octobre 2013.

2. L'accès aux échelons exceptionnels (carrière exceptionnelle) pour l'encadrement (niveaux IV/B à V/B) – Accès pour l'année 2014

- **Agents proposables et critères d'attribution**

Les agents proposables sont des agents positionnés dans la grille indiciaire « Carrière normale » et dont l'indice dans cette grille correspond à un des indices de la grille indiciaire « Carrière exceptionnelle ».

L'accès aux échelons exceptionnels sera examiné au regard de l'appréciation portée sur l'exercice des responsabilités confiées et le développement professionnel acquis au cours de l'ensemble de la carrière des agents de l'encadrement concernés.

En particulier seront pris en considération :

- la façon dont ils auront exercé les responsabilités hiérarchiques, l'animation d'équipe, de service ou les responsabilités fonctionnelles qui leur ont été confiées ;
- le développement de leurs compétences, notamment au travers des différents postes occupés ;
- la disponibilité pour les sollicitations institutionnelles, l'engagement dans la réalisation des plans d'action de l'Établissement et la qualité de la relation partenariale.

Les propositions formulées par les directeurs d'établissement porteront à la fois sur les cadres exerçant en agence Pôle emploi, en structure ou en mise à disposition.

- **Quotas**

Selon les modalités définies à l'article 17 du statut des agents de droit public, le nombre d'agents classés dans les échelons exceptionnels pour les niveaux d'emplois IV B, V/A et V/B, ne peut excéder 10% de l'effectif total de chaque niveau. La ressource réellement utilisable tient compte de l'utilisation antérieure des possibilités ouvertes car un quota attribué ne sera réutilisable qu'au départ de l'Établissement de l'agent bénéficiaire.

La ressource allouée pour 2014 (basée sur l'effectif des agents présents et payés au 30/09/2013) sera transmise courant octobre 2013.

Les effets de l'attribution d'une carrière exceptionnelle peuvent intervenir au 1er janvier 2014 selon les mécanismes habituels ou à la date anniversaire d'avancement.

3. Processus de décision, supports et calendrier pour l'encadrement (niveaux IV/B à V/B)

Les directeurs d'établissement disposeront de la présente note, des listes des agents de leur région proposables classées selon les niveaux d'emplois concernés et des quotas alloués à chacune des deux mesures. L'ensemble sera communiqué courant octobre 2013.

Les propositions concernant les avancements accélérés et l'accession aux échelons exceptionnels seront examinées lors de la CPN5 qui se tiendra le 21 janvier 2014.

Le directeur général adjoint
Ressources Humaines et Relations Sociales

Jean Yves CRIBIER

