

## Article 20 : Augmentations individuelles et promotion.

Le SNU propose l'écriture suivante pour cet article :

*Le salaire des personnels de Pôle emploi est composé du coefficient multiplié par la valeur du point plus la part fixe. Il est établi par une grille nationale construite pour un déroulement de carrière automatique à l'ancienneté assurant une progression salariale constante sans plafonnement dont le premier coefficient d'entrée est de 190. La grille de repositionnement, de classification et la définition des métiers concrétiseront en termes de coefficient les principes ci dessus.*

*Les augmentations de salaire dans un même emploi générique sont fondées sur l'ancienneté. Le salaire ne peut être fondé sur des critères subjectifs tels que : la qualité du travail, l'assiduité, la conscience professionnelle, ou la manière de servir, esprit d'initiative, esprit d'organisation, et rendement du service etc. L'ensemble du personnel est concerné par le présent article.*

*La promotion : La promotion doit être ouverte à toutes et tous sur des critères objectifs quel que soit l'emploi visé, négociés nationalement qui visent à mesurer la capacité à occuper un poste supérieur. L'accès à la promotion nécessite une ancienneté de deux ans dans le poste. La réussite aux modalités de promotion est un droit personnel inaliénable. La promotion entraîne une augmentation de salaire, elle devient effective dès la prise de fonction. Le dispositif de la formation ne peut pas remettre en cause la promotion.*

*Toute contestation sur la promotion peut être soumise à l'avis d'une Commission Nationale de Défense et de Recours du Personnel composée de DP.*

20

### Article 20 sur les augmentations individuelles et les promotions: Proposition de la DG

1

Les augmentations individuelles de salaire ont lieu au choix, sans limitation, soit par relèvement de traitement dans le même coefficient, soit par promotion à un coefficient plus élevé.

2

Les relèvements de traitement ne peuvent être inférieurs à 2% du salaire antérieur.

3

Ils sont accordés lors de l'examen des situations individuelles des agents au cours duquel il est tenu compte de la qualité du travail, de l'assiduité et de la conscience professionnelle de l'agent.

Pour les cadres, il est, en outre, tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation ainsi que du rendement du service dont ils ont la responsabilité.

4

La promotion d'un employé ou d'un agent de maîtrise d'un coefficient au coefficient immédiatement supérieur comporte une augmentation de traitement au moins égale à 2,5% du salaire antérieur.

Dans les autres cas, l'augmentation minimale est au moins égale à 5 % du salaire antérieur.

**Article 21 : Déroulement de carrière et entretien périodique d'activité.**

**Cet article est pour le SNU en contradiction avec nos propositions et notre réécriture de l'article 20.**

**Nous avons demandé que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit clairement inscrite et appliquée dans le déroulement de carrière.**

21

**Article 21 : Déroulement de carrière et entretien périodique d'activité: Proposition de la DG**

- 1 Le déroulement de carrière permet de prendre en considération les évolutions techniques des métiers et de valoriser ainsi les fonctions exercées, par la reconnaissance des capacités professionnelles et de la technicité des salariés.  
  
Il doit permettre une réelle promotion des salariés en proposant différentes possibilités d'évolution professionnelle basées sur une négociation entre les représentants des salariés et la direction de Pôle emploi, prenant en compte l'élargissement des connaissances et des compétences. Il peut également résulter de la valorisation de la maîtrise progressive des compétences dans un domaine spécifique ou de la prise en charge de la gestion de projet (expertise) ou de la gestion d'équipes (encadrement). Ces dispositions font l'objet d'un accord distinct annexé à la présente convention.  
  
Le parcours professionnel doit valoriser l'enrichissement et l'élargissement des connaissances et des compétences, quel que soit le type de parcours suivi, et permettre l'adaptation des compétences des agents aux évolutions d'emplois rendues nécessaires par les modifications techniques ou réglementaires.
- 2 Dans l'intérêt conjoint des salariés et des établissements, un entretien professionnel annuel de l'ensemble des salariés de Pôle emploi est mis en place.
- 3 Le déroulement de carrière accompagne la progression de la qualification des agents. L'attribution d'un échelon dans un emploi doit permettre de prendre en compte l'expérience acquise par l'agent 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.
- 4 La situation d'un agent n'ayant pas vu son activité professionnelle modifiée depuis quatre ans doit 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 convention si la première mesure s'avère épuisée. Toute exception à cette disposition doit être justifiée par des critères objectifs relatifs à la qualité professionnelle de l'agent concerné et formulée par écrit à la demande de l'intéressé.

## Article 22 : L'Entretien professionnel

Le SNU propose l'écriture suivante pour cet article :

*L'entretien professionnel ne peut être obligatoire, aucune fréquence minimale ne peut être imposée. Il ne peut être déclenché qu'à l'initiative du salarié-e qui pourra se faire accompagner par toute personne de son choix. Il est impossible de déroger à cette disposition, par le biais d'accords locaux dans les établissements. L'entretien doit faire l'objet d'un compte rendu signé par les deux parties, en cas de désaccord et de non signature, l'entretien est réputé n'avoir jamais existé. L'agent doit bénéficier de temps de préparation à cet entretien sur le temps de travail avec des plages clairement identifiées au planning. En annexe à cette convention une grille d'entretien nationale type sera établie après négociation. Aucun entretien ne pourra être mené sans formation préalable des encadrants. Cette formation fera l'objet d'une négociation globale dans le cadre des discussions sur la formation au sein de Pôle emploi. L'entretien doit être contextualisé, c'est à dire qu'il doit préciser : le contexte du lieu où s'exerce l'activité, le public (DE et entreprises), l'activité (ratio charge/ moyens), les conditions de travail, l'organisation des espaces professionnels, l'environnement socio-économique, les risques psycho-sociaux induits.*

22

### Article 22 sur l'Entretien professionnel: proposition de la DG

- 1 L'entretien professionnel permet à chacun de faire le point sur son activité passée et sur son évolution à venir par l'évaluation des résultats obtenus et la fixation d'objectifs professionnels. La nature de l'entretien doit être adaptée à la catégorie professionnelle de l'agent qui en fait l'objet.
- 2 Tout agent bénéficie d'un entretien professionnel annuel avec son encadrant direct, au cours duquel un bilan est effectué, portant sur :
  - le contenu de l'emploi occupé et les tâches effectuées,
  - l'adéquation de la formation dispensée avec les besoins et les objectifs de cet emploi,
  - les souhaits des salariés en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière,
  - les évolutions prévisibles de l'emploi et la qualification requise en vue d'une adaptation à ces évolutions,
  - l'examen des perspectives de changement de poste dans l'optique d'un déroulement de carrière.

Cet entretien se situe à une période de l'année permettant la mise en œuvre ultérieure des actions de formation déterminées comme étant nécessaires.
- 3 Lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'une promotion depuis au moins trois ans, sa hiérarchie doit lui communiquer toutes les explications nécessaires dans le cadre de l'entretien professionnel.
- 4 L'entretien doit se garder de toute subjectivité et ne traiter que de questions professionnelles. L'évaluation réalisée au cours de l'entretien ne porte que sur des éléments présentant un lien direct et nécessaire avec les fonctions occupées, à l'exclusion donc de toute appréciation sur le comportement extra-professionnel de l'agent. Il est prévu un espace où le salarié pourra formuler ses commentaires.

La qualité des entretiens repose sur le temps qui est consacré par les membres de l'encadrement en charge de les réaliser comme sur la formation dont ceux-ci bénéficient à cette fin.
- 5 La convocation de l'agent à cet entretien fait l'objet d'un délai de prévenance suffisant.

L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte-rendu dont un exemplaire est remis à l'agent. Ce compte-rendu doit être signé par la direction.

En aucun cas le support d'entretien individuel ne peut constituer un avenant au contrat de travail des salariés.

Tous les agents, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et de leur secteur d'activité, doivent pouvoir bénéficier d'un entretien professionnel.
- 6 En cas de différend consécutif à une décision prise à l'issue d'un entretien professionnel, les délégués du personnel peuvent être saisis pour examiner la situation de l'agent qui en fait la demande.

### Article 23 : Le congé de bilan de compétences

Le SNU propose le rajout suivant dans cet article :

*Le congé de bilan de compétence est un droit. Il doit être financé par l'employeur.*

23

### Article 23 sur le congé de bilan de compétences: Proposition de la DG

- 1 Les présentes dispositions ont pour objet de compléter et de préciser les dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au bilan de compétence.  
  
Les résultats du bilan sont la propriété exclusive de l'agent. Celui-ci peut, s'il le souhaite, communiquer tout ou partie des résultats du bilan de compétences à son employeur.
- 2 Lorsqu'un agent demande à bénéficier d'un congé de bilan de compétences, l'Etablissement d'appartenance facilite si l'agent le souhaite, les différentes démarches nécessaires : contacts avec l'organisme paritaire pour la prise en charge financière, choix de l'organisme prestataire au sein d'une liste agréée.  
  
Les résultats du bilan de compétences peuvent, à la demande exclusive de l'agent, donner lieu à un entretien avec la personne habilitée de l'établissement, désignée par la direction. Est notamment examinée, au cours de cet entretien, la possibilité d'inscrire les perspectives d'évolution envisagées par le bilan dans la gestion du parcours professionnel de l'agent au sein de l'établissement.
- 3 Le congé de bilan de compétences accepté par l'établissement et par l'agent doit s'intégrer dans le plan de formation de l'établissement.  
  
Le choix des organismes prestataires doit faire l'objet d'une attention particulière.  
  
Il est donné une suite au bilan pour :
  - examiner avec l'agent les possibilités d'inscrire ses perspectives d'évolution dans la gestion de son parcours professionnel,
  - aider l'agent à confronter les perspectives d'évolution envisagées par le bilan,
  - accompagner cette confrontation par des actions appropriées.

## Article 24 : Formation

### La proposition du SNU pour la réécriture de cet article :

§ 1 remplacé par :

« La formation tout au long de la vie est un droit reconnu à l'ensemble des salariés. Elle doit répondre d'une part aux souhaits des salariés en matière de formation individuelle, et d'autre part aux besoins de développement des compétences liés aux évolutions des métiers au sein de Pôle emploi, identifiés dans le plan de formation de l'institution.

Le contenu de la formation initiale et continue dispensée au sein de Pôle emploi est fortement encadré au niveau national. Un catalogue des formations dispensées est mis à disposition du personnel qui y choisit en son sein la formation dont il a besoin. La direction ne peut s'y opposer. La formation est dispensée sous l'égide des CRDC, qui font appel pour ce faire à un réseau d'ARDC composés d'agents du réseau.

Ajouter un §8 :

« Pour dispenser les formations, Pôle emploi peut compléter ses ressources internes en s'appuyant sur des intervenants choisis au sein du service public de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Une politique ambitieuse de partenariat avec les Universités et les Etablissements Publics visera à dessiner les contours de filières qualifiantes et diplômantes liées aux métiers de l'emploi et de la protection contre le chômage. L'objectif est de faire valider la formation et l'expérience professionnelles exercées au sein de Pôle emploi par des diplômés reconnus et agréés par l'Education Nationale. »

Le coût de la formation doit être pris en charge par l'employeur sur le budget du « 1% » de la formation, et ce pour l'ensemble des salariés. »

## Article 24 sur la formation: Proposition de la DG

- 1 La formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des salariés. Elle doit être développée afin de répondre aux besoins des salariés des établissements et de permettre la meilleure adaptation possible du personnel aux évolutions technologiques et réglementaires.
- 2 Les plans de formation devront être élaborés et mis en œuvre au sein des différents établissements, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.
- 3 Il est institué une Commission formation au sein du CCE.
- 4 Le CCE est consulté sur les orientations et les objectifs de la formation ainsi que sur le bilan des réalisations de l'année écoulée.
- 5 Les dispositions de la présente convention visent également à favoriser et à développer dans tous les établissements de Pôle emploi, les congés individuels de formation dans le respect des textes légaux et réglementaires.
- 6 La formation fait l'objet d'une négociation distincte et les dispositions en résultant ont vocation à être intégrées dans la présente convention collective sauf stipulation contraire d'une des parties signataires.
- 7 Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sera mise en place de façon négociée afin de poursuivre le développement des compétences et de la formation des agents, en se donnant les capacités d'anticipation nécessaires sur l'évolution des métiers, l'ajustement des effectifs et des emplois, pour être capable d'adapter en permanence les ressources humaines aux missions de Pôle emploi.