

Campagne de promotion et avantages de carrière 2023/2024

Emetteurs :

DGA RHRS : Denis CAVILLON
Direction Gestion Administrative, Rémunération et Avantages Sociaux : Josepha COSTA

Correspondants :

Département Gestion et Rémunération : Nolwenn CASTETS – Nathalie GANNEVAL - Lisa
LECOINTE
Département Gestion des agents de droit public : Jérôme DE MANASSEIN – Nawal
GUELTAINE – Valérie PERRIN
DDTC Management-Département Conseil carrière : François MATTHEY–Sonia MARBOUH

Destinataires

Directeur général
Directeurs généraux adjoints
Directeurs régionaux
Directeur de Pôle Emploi Service
Directeurs régionaux adjoints
DRAPS - DRH

Publication au Bulletin officiel de Pôle emploi

Non

Thème

Ressources Humaines > Carrière et mobilité

Annexes

1. Agents privés : accord de classification, articles CCN, accords
2. Agents de droit public : textes applicables

Complète, remplace,...

Remplace l'instruction 2022-16 du 25 juillet 2022 : Campagne de promotion et avantages de carrière 2022-2023

Source(s)



L'essentiel à retenir

Cette 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 » 2023-2024. Elle s'inscrit dans la continuité de la démarche Performance par la confiance, notamment en renforçant les marges de manœuvre des établissements.

Si nécessaire, chaque établissement pourra compléter cette instruction nationale afin de l'adapter à son contexte (hormis sur la population des managers supérieurs « 4.2 » pour laquelle les décisions sont validés au niveau national). Il pourra ainsi intégrer des dispositions complémentaires qui devront faire l'objet d'une communication à l'ensemble de la ligne managériale et des agents de l'établissement concerné.



Instruction n° 2023-17

Campagne de promotion et avantages de carrière

1 Cadre

A l'instar des trois campagnes précédentes, l'instruction nationale a vocation à fixer un cadre national intégrant les seuls éléments incontournables à prendre en compte par l'ensemble des établissements afin d'assurer la cohérence du dispositif de promotion à Pôle emploi. Ils permettront à chaque établissement d'identifier les marges de manœuvre dont il pourra disposer.

Le cadre national intègre 3 éléments :

- Le respect du cadre légal et de nos engagements conventionnels/statutaires
- Les principes de mise en œuvre
- Les modalités de gestion

C'est ce cadre, qui formellement énoncé et partagé, permet aux collaborateurs de Pôle emploi, managers et agents, d'avoir une vision claire de l'attendu et de comprendre le sens des décisions qui seront prises.

2 Campagne de promotion des agents de droit privé

2.1 Le cadre conventionnel

La campagne de promotion s'inscrit dans le respect :

- Des dispositions conventionnelles : cf. articles en annexe
- Des accords collectifs : handicap et égalité professionnelle
- De l'enveloppe budgétaire de 0,8 % de la masse salariale

2.2 Les principes de mise en œuvre

- **Transparence :**

La direction générale communique sur les principes de mise en œuvre de la campagne. Les directions locales veilleront à énoncer clairement les critères d'attribution.

- **Responsabilité :**

Le cadre précise les dispositions à mettre en œuvre et renforce les marges de manœuvre de la ligne managériale.

- **Regards croisés des prises de décisions :**

Le regard croisé lors de l'examen des situations garantit la cohérence des décisions et l'équité de traitement. Il est réalisé en lien avec le manager direct de l'agent.

2.3 Les modalités de gestion

- **Calendrier**

La campagne de promotion des agents de droit privé se déroulera dans le respect du calendrier national, pour débiter au plus tôt le 25 septembre et se terminer au plus tard le 15 décembre 2023. Les établissements fixeront les dates de leur campagne de promotion en fonction de leurs organisations. Ce calendrier permettra ainsi de faire le bilan des plans d'actions partagés définis dans le cadre de la campagne EPA pour les agents 20.4a.

- **Mesures promotionnelles et date d'attribution**

Les augmentations individuelles pourront être attribuées entre le 1er janvier et le 1er juillet 2024. Les primes, quant à elles, seront attribuées au 1er janvier 2024.

- **Articulation prime de performance et prime promotionnelle**

En 2023, et à titre expérimental, les directions pourront octroyer une prime promotionnelle à un manager, si et seulement si, le manager, en plus de l'exercice de sa fonction de manager, a pris en charge un projet pour le compte du territoire, de la direction, de la région ou du national.

A l'issue de la campagne, la DGARAS analysera les modalités et les impacts de la mise en œuvre de cette mesure afin de valider la poursuite éventuelle de cette expérimentation.

- **Gestion des agents occupant des postes relevant de l'article 4.2**

Afin de concourir à une gestion homogène des cadres supérieurs (art 4.2), le département conseil carrière de la Direction Développement des Talents et des Compétences - Management étudiera les propositions d'attribution de mesures promotionnelles pour les agents occupant des postes relevant de l'article 4.2 et elles seront validées par décision du DGA Ressources humaines et relations sociales.

- **Gestion des agents relevant de la Médiation**

Dans une volonté d'assurer une gestion indépendante et harmonisée des mesures promotionnelles attribuées aux agents des services de la médiation, l'attribution de mesures promotionnelles relèvera du médiateur national.

- **SIRHUS**

Pour faciliter les prises de décision et le partage des informations au sein de la ligne managériale et des directions RH, l'outil SIRHUS est mis à disposition des managers. Il calcule l'impact budgétaire de chaque mesure promotionnelle et permet de s'assurer du respect de l'enveloppe budgétaire.

3 Campagne «avantages de carrière des agents de droit public»

3.1 Le cadre règlementaire et conventionnel

La campagne d'avantages de carrière s'inscrit dans le respect :

- des dispositions réglementaires fixées par le décret statutaire de 2003, son arrêté ministériel d'application et des décisions du directeur général (cf. articles en annexe)
- des accords collectifs de Pôle emploi (en annexe)

3.2 Les principes de mise en œuvre

- **Transparence :**

La direction générale communique sur les principes de mise en œuvre de la campagne. Les directions locales veilleront à énoncer clairement les critères d'attribution.

- **Responsabilité :**

Le cadre précise les dispositions à mettre en œuvre et renforce les marges de manœuvre de la ligne managériale.

- **Regards croisés des prises de décisions :**

Le regard croisé lors de l'examen des situations garantit la cohérence des décisions et l'équité de traitement. Il est réalisé en lien avec manager direct de l'agent.

3.3 Les modalités de gestion

- **Calendrier :**

La campagne des opérations de carrière des agents de droit public se déroulera du 06 novembre 2023 au 12 janvier 2024. Une instruction sera diffusée fin octobre/début novembre 2023 afin de préciser les quotas alloués aux régions.

- **Le respect des dotations annuelles par niveau d'emplois**

Les contingents d'avancements accélérés et d'échelons exceptionnels sont fixés réglementairement. Les établissements régionaux bénéficient d'une dotation au regard de l'effectif d'agents publics par niveau d'emplois.

- **Le respect des conditions d'attribution**

Les propositions d'avancements accélérés et d'accès aux échelons exceptionnels sont établies compte tenu de l'évaluation périodique prévue à l'article 20 du décret du 31 décembre 2003 (EPA), en tenant compte de la manière de servir appréciée notamment au regard des activités confiées et du développement des compétences professionnelles et des acquis de la formation continue.

Pour mémoire, depuis le 1er février 2021, les commissions paritaires ne sont plus compétentes pour donner un avis sur les décisions individuelles de réduction d'ancienneté et d'accès aux échelons exceptionnels. De même, le recours suspensif dit « instruction DG » est supprimé. Les décisions d'attribution des réductions d'ancienneté et d'accès aux échelons exceptionnels seront donc prises directement par les directions d'établissement, sans avis préalable des commissions paritaires, et seront exécutoires de plein droit.

Le Directeur Général Adjoint en charge
des ressources humaines et des relations sociales

Denis CAVILLON

