

Même si les textes ont été modifiés Le recours reste un droit !

Comme le précise l'*Instruction N° 2021-25 du 02 juillet 2021*, les opérations de carrière des agents de droit public **débutera fin Octobre/début Novembre après diffusion d'une instruction sur les quotas alloués aux régions et se terminera au 31 décembre 2021.**

Cette instruction met en avant l'utilisation **du budget complémentaire de 9 millions d'euros dédié uniquement à l'attribution de primes individuelles dans le cadre de la campagne de promotion**, issu des NAO de Mai 2021, **mais uniquement auprès des agents de droit privé.** Une raison de plus pour la CGT de ne pas signer cet accord NAO 2021, signé par CFTC – CFDT – CGC et SNAP.

A côté de la Fonction Publique, la CGT Pôle Emploi continue à revendiquer une augmentation de la valeur du point !

C'est un droit collectif, bien plus essentiel que ces augmentations individuelles à la main des directions !

Il est vrai que la direction, sous contrainte du ministère mais sans rapport avec la nouvelle classification pour les agents de droit public de Pôle Emploi, nous a imposé la suppression à compter de 2021 de l'avis préalable des commissions paritaires et du recours suspensif «instruction DG »

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.**

Au vu de [la nouvelle classification](#), les opérations de carrière sont bien à distinguer de la [campagne d'avancements de niveau et de changements de catégorie " au choix "](#). **Vous noterez que ces promotions au choix, bien qu'insuffisantes, sont aujourd'hui permises par la nouvelle classification et ce sans la nécessité d'une sélection interne.**

Sur ce point, vous pouvez retrouver dans les liens ci-dessous les décisions pour 2021 :

- **Liste d'aptitude au changement de catégorie au choix au titre de l'année 2021** **Liste d'aptitude au changement de catégorie au choix de titre de l'année 2021**
- **Le tableau annuel 2021 d'avancement de niveau des agents publics pour les établissements suivants :**
[Auvergne Rhône Alpes](#) - [Bourgogne Franche Comté](#) - [Bretagne](#) - [Centre Val de Loire](#) - [Corse](#) - [DSI](#) - [Grand Est](#) - [Guadeloupe](#) - [Guyane](#) - [Hauts-de-France](#) - [Ile-de-France](#) - [Martinique](#) -

L'avancement accéléré, c'est quoi et pour qui ?

Le dispositif « Avancement accéléré » permet à l'agent de **disposer d'un avancement accéléré de 12 mois**.

Par exemple, pour l'opération de carrière de décembre 2021, les agents proposables seront ceux dont **le prochain avancement est fixé en 2023** : l'attribution de l'avancement accéléré permettra donc à l'agent d'obtenir son avancement d'échelon en 2022 au lieu de 2023.

Pour la direction, les critères d'attribution tiennent compte de « la manière de servir au regard des activités confiées, du développement des compétences professionnelles et des acquis de la formation continue ».

Les décisions d'avancement s'inscrivent **dans le respect du quota** calculé nationalement par niveau d'emploi et alloué régionalement (la ventilation régionale est déterminée en fonction du nombre d'agents proposables de chaque région). Il est à noter que la dotation en faveur des agents affectés dans les agences situées en QPV est abondée à hauteur de 5 % par prélèvement sur le contingent national. Cette dotation spécifique doit être utilisée au bénéfice exclusif des agents concernés.

La carrière exceptionnelle, c'est quoi et pour qui ?

Le dispositif « Carrière Exceptionnelle » permet à l'agent **d'être positionné dans les échelons exceptionnels** (carrière exceptionnelle) et ainsi permettre un déplafonnement de sa carrière et continuer d'avancer au-delà du plafond de la carrière normale.

Les agents proposables seront ceux qui sont 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 effets de l'attribution d'une carrière exceptionnelle peuvent intervenir au 1er janvier selon les mécanismes habituels ou à la date anniversaire d'avancement pour tous les niveaux d'emploi.

Pour la direction, les critères d'attribution tiennent compte de « 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 ».

Les décisions de carrière exceptionnelle s'inscrivent **dans le respect du quota** calculé nationalement par niveau d'emploi et alloué régionalement. **Il est à noter que la classification a permis de passer le taux de carrière exceptionnelle de 10 à 13% pour cette année (14% en 2022 et 15% ensuite).**

Voies de recours : les élus CGT à vos côtés pour faire respecter vos droits

Comme la loi travail a profondément modifié les instances représentatives du personnel (disparition des délégués du personnel et des CHSCT), **la loi de transformation de la fonction publique a fortement attaqué les droits et prérogatives des instances de droit public**. Les commissions paritaires (CCPLU et CPN à Pôle emploi) ne sont plus consultées avant les décisions de mutations,

promotions et opérations de carrière. De fait, les recours auprès du DG suite à un partage de voix en CCPLU et CPN disparaissent également sous cette forme.

La CGT Pôle emploi, avec toute la CGT fonction publique, continue à se battre contre cette loi. Dans l'attente de retrouver et d'améliorer les prérogatives de ces instances, vous pouvez compter sur les élus CGT Pôle emploi pour vous accompagner dans la défense de vos droits.

Comment encore agir pour faire valoir votre droit

La consultation systématique des CCPLU ou CPN avant toute décision d'opérations de carrière permettait aux élus d'avoir une vision globale et de repérer les agents que la direction bloquait. Aujourd'hui, les élus n'ont plus ces informations et ce n'est très certainement pas la Direction qui va les donner.... **C'est donc à vous d'informer les élus CCPLU (pour les catégories 1 et 2) ou CPN (catégories 3 et 4) de vos démarches auprès de la direction. Ils pourront ainsi effectuer un suivi et vous accompagner, si besoin, dans votre recours.**

Quels recours possibles ?

➡ Le recours administratif :

Pour toute décision le concernant (refus de mutation, de temps partiel, d'opérations de carrière etc) **l'agent peut, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la décision de la Direction, exercer un recours gracieux auprès du DR et/ou un recours hiérarchique auprès du DG.** Sans réponse au bout de deux mois, la demande de l'agent est considérée comme refusée.

➡ Le recours contentieux :

L'agent qui n'a pu obtenir gain de cause en interne à Pôle emploi peut s'il le souhaite saisir le tribunal administratif dans un délai de deux mois à partir de la décision de la Direction ou de la réponse au recours administratif.

Pour rappel la CGT Pôle emploi a donné son accord à la classification des agents de droit public (même si le projet ne répondait pas à l'ensemble de nos revendications initiales à cause du cadre budgétaire contraint, nous avons validé des avancées incontestables) mais continue à revendiquer :

- Une augmentation de la valeur du point et un rattrapage des pertes de traitement depuis plus de 10 ans,**
- Le respect des textes statutaires des agents de droit public,**
- L'abrogation de la loi de la transformation de la fonction publique.**

Porter un recours est un droit !

N'hésitez pas à en user !

Des questions, des interrogations, contacter les élu(e)s et mandaté(e)s CGT dans votre région.