



QUEL RECOURS EN CAS DE REFUS DE PROMOTION ?

QUI CONTACTER ? COMMENT ?

QUELS COURRIERS REDIGER ?

Qui peut exercer un recours ?

Tout Agent de Droit Privé de Pôle Emploi en CDI

Dans quels cas un Agent peut-il engager un recours ?

Tout Agent n'ayant pas obtenu de promotion au sens du changement de coefficient depuis au moins 3 ans.

En effet, l'article 20§4 de la CCN prévoit bien que le relèvement de traitement ne remet pas le délai de 3 ans à zéro. En clair, le relèvement de traitement n'est pas considéré comme une promotion même si c'est une augmentation individuelle. De même, la prime n'est pas une promotion.

Voir en pages 6 et 7, les articles de la CCN relatifs aux augmentations individuelles, recours et promotions.

Tout Agent « en contact avec le public » recruté au coefficient 170 qui ne serait pas passé automatiquement au coefficient 190 après 6 mois d'ancienneté en continu (Art 11§3 de la CCN)

Tout Agent s'estimant lésé dans son déroulement de carrière et pénalisé suite à un élément extérieur (Congé maternité...) ou en fonction de son sexe (égalité homme-femme)...

Quelles sont les étapes de mon recours ?

Étape 1: Demander **par écrit** à mon hiérarchique de me notifier également **par écrit** le ou les motifs du refus de promotion au sens du coefficient

Étape 2: Une fois le courrier obtenu, saisir les Délégués du Personnel et/ou les Délégués Syndicaux du **SNU** pour une intervention auprès des Services RH

Étape 3:

- > Promotion obtenue: Fin de la procédure et champagne !
- > Promotion refusée suite à la saisine des DP et/ou DS du **SNU** : l'Agent, accompagné par le **SNU**, constitue un dossier de recours en vue de la saisine de la Commission Paritaire Nationale de Conciliation (Art 39 de la CCN) où siège le **SNU**
- > 3 mois au plus tard après : Décision de la CPNC 39 qui est exécutoire !!!



Exemple de courriel ou courrier de demande de motif de refus de promotion d'un-e Agent-e n'ayant pas eu de promotion depuis plus de 3 ans, à adresser à votre DAPE/Chef de Service avec Copie au DRH :

Monsieur le Directeur d'Agence de ...
Monsieur le Directeur des Ressources Humaines

Je viens par ce courriel vers vous concernant ma « **Non promotion au sens de l'article 20§4 de la Convention Collective de Pôle Emploi** » par changement de coefficient depuis maintenant plus de trois ans.

En effet, je suis au coefficient XXX depuis le XX / XX / XXXX.

La Convention Collective de Pôle Emploi dans son Article 20§4 prévoit :

La situation d'un Agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie, en vue de l'attribution d'un échelon supérieur sans exclure la possibilité d'un relèvement de traitement dans le cadre de l'article 19-2 de la convention collective si la première s'avère épuisée. Ce relèvement de traitement ne peut avoir comme conséquence le report du délai visé ci-dessus. En cas de non attribution d'un échelon supérieur, celle-ci est justifiée par écrit à l'Agent sur la base de critères objectifs relatifs à la qualité de son activité professionnelle.

A ce titre, je souhaite donc connaître par écrit les motifs et critères objectifs relatifs à la qualité de mon activité professionnelle qui justifient cette décision.

Vous en remerciant par avance,

Bien cordialement,

Nom, Prénom, date et signature

En cas de non aboutissement du recours au niveau régional, il faudra alors saisir la Commission Paritaire Nationale de Conciliation de l'Article 39 de la CCN

Cette commission paritaire nationale dans laquelle siège le **SNU** étudie l'ensemble des recours émanant des Agent-es de toutes les régions.

Sur la base des éléments fournis par l'Agent-e dans son dossier de saisine, elle rend des décisions qui lorsqu'elles sont prises à l'UNANIMITE sont exécutoires c'est-à-dire

OBLIGATOIRES pour la région qui doit les appliquer.

Cette commission se réunit chaque fois que de besoin. En général, elle se réunit une fois par Mois sur un ou plusieurs jours selon le nombre de dossiers de recours qu'elle doit traiter.

Chaque Agent-e qui souhaite faire un recours doit la saisir par écrit via son secrétariat qui est assuré par la Direction.

La commission une fois saisie contacte la région d'origine de l'Agent-e pour avoir également son point de vue.

Sur la base de ces éléments, elle peut alors décider directement ou demander des renseignements complémentaires à l'Agent-e ou la direction de l'établissement concerné.

Elle rend une décision généralement dans les 3 mois qui suivent la saisine par l'Agent-e.

L'Agent-e doit elle/lui-même saisir la CPNC par courrier en recommandé avec accusé de réception.





La forme peut être la suivante :

FICHE DE SAISINE DE LA CPNC 39
COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION
Direction des Relations Sociales de Pôle Emploi
1 avenue du Docteur Gley
75 987 PARIS Cedex 20

Nom et Prénom :

Matricule :

Etablissement de rattachement :

-> Motif de la saisine : par exemple saisine suite à refus de promotion de plus de 3 ans au sens de l'article 20§4 de la CCN.

-> Faire un écrit explicatif de votre parcours et argumenter précisément le pourquoi vous estimez pouvoir prétendre à une promotion.

-> Basez-vous pour ce faire sur vos formations, vos EPA, et contre argumentez le courrier que vous avez reçu justifiant le refus de promotion (courrier que vous avez demandé à votre N+1 et au DRH voir plus haut).

-> Joindre tous documents utiles pour argumenter votre demande (attestation formation, contenu d'EPA, récapitulatif des actions engagées...).

-> Joindre obligatoirement un récapitulatif des démarches engagées auprès de votre région avant le recours et le courrier de refus de promotion reçu ainsi que la réponse faite suite à votre saisine des DP et/ou DS **SNU**.

-> Joindre également un relevé de carrière à demander à votre Service RH. Si le relevé de carrière tarde à arriver, lancer le recours malgré son absence en précisant la date à laquelle vous l'avez demandé (joindre le mail de demande)

***A COMPTER DU 1^o OCTOBRE 2015, CETTE SAISINE S'EFFECTUE SOUS FORME DÉMATÉRIALISÉE
PAR UN ENVOI ÉLECTRONIQUE ACCUSÉ DE RÉCEPTION ET CONFIRMATION DE LECTURE
À L'ADRESSE SUIVANTE : secretariatcpnc.00157@pole-emploi.fr***



L'automatisme du passage de 170 à 190 au recrutement des Conseillers

Article 11§3 : Les Agents chargés de l'accompagnement et de l'indemnisation des demandeurs d'emploi... sont recrutés à 170 et sont positionnés au coefficient 190 échelon 2 après 6 mois d'ancienneté en continu.

Les augmentations individuelles et Promotions

Article 19§1 - Augmentations individuelles : 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 échelon plus élevé du niveau de qualification, soit au coefficient de base d'un niveau de qualification supérieur.

Article 19§2 - Relèvements de traitement

§ 1 - Les relèvements de traitement ne peuvent être inférieurs à 3 % du salaire antérieur.

§ 2 - Ils sont accordés lors de l'examen des situations individuelles des Agents au cours duquel il est tenu compte notamment de la qualité du travail, selon des critères objectifs en vue de garantir l'égalité de traitement et la non discrimination entre les différentes catégories de personnel... Pour les cadres, il est, en outre, tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation ainsi que du fonctionnement du service dont ils ont la responsabilité.

Article 19§3 - La promotion

§ 1 - La promotion d'un employé, d'un technicien ou d'un agent de maîtrise d'un coefficient au coefficient immédiatement supérieur comporte une augmentation de traitement au moins égale à 3,5% du salaire de base antérieur.

Pour les cadres,..., l'augmentation de traitement est au moins égale à 5 % du salaire de base antérieur

Le Déroulement de carrière

Article 20 - Déroulement de carrière

§ 1 - L'évolution des capacités professionnelles et de la technicité des Agents est valorisée dans le déroulement de carrière des Agents. Pôle emploi s'attache **à garantir un déroulement de carrière de façon égale entre les femmes et les hommes.**

Celui-ci doit permettre une réelle promotion des Agents en proposant différentes possibilités d'évolution professionnelle. Les Agents ont vocation à accéder à l'ensemble des niveaux de coefficients et de qualification de la classification des emplois, en lien avec leurs activités.

§ 2 - Le parcours professionnel valorise l'enrichissement et l'élargissement des connaissances et des compétences, quel que soit le type de parcours suivi, et permet l'adaptation des compétences des Agents aux évolutions d'emplois rendues nécessaires par les modifications techniques, réglementaires ou de l'offre de service.

§ 3 - Le déroulement de carrière s'opère par progression de coefficient qui traduit et reconnaît la montée en qualification de l'Agent dans sa fonction. **L'attribution d'un échelon dans le niveau de qualification détenu, traduit et reconnaît la maîtrise des compétences et l'expérience acquise** dans le poste. 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.** L'Agent peut également progresser par changement de fonction.

§ 4 - **La situation d'un Agent n'ayant pas vu son activité professionnelle modifiée depuis trois ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie, en vue de l'attribution d'un échelon supérieur** sans exclure la possibilité d'un relèvement de traitement dans le cadre de l'article 19-2 de la convention collective si la première mesure s'avère épuisée. **Ce relèvement de traitement ne peut avoir comme conséquence le report du délai visé ci-dessus. En cas de non attribution, celle-ci lui est justifiée par écrit sur la base de critères objectifs relatifs à la qualité de son activité professionnelle.**

Les désaccords éventuels peuvent faire l'objet d'un **recours par l'intermédiaire des délégués du personnel et la réponse de l'établissement doit être argumentée.**

Par ailleurs afin de favoriser la reprise d'un déroulement normal de carrière, le supérieur hiérarchique propose à l'Agent concerné un plan de progrès (immersion, bilan de compétences, formation, reconversion,...) comprenant toute mesure favorable au développement professionnel de l'agent.

**Voilà, vous avez désormais l'ensemble des éléments,
si vous vous sentez concernés n'hésitez pas à faire appel à nous pour vous
aider dans vos démarches...
et n'oubliez pas que nous ne pouvons rien sans vous !**