

ACTUALITE : AVANTAGES CARRIERES

Cette semaine l'instruction n°2018-30 du 25 septembre 2018 intitulée : Campagne « Promotions et avantages de carrière » 2018-2019 des personnels de Pôle emploi a été mise en ligne.

Cf : http://accueil.poleemploi.intra:8501/personnalisation/docs/notes/site/documents/RH/RH_carriere_promotion/pdf/2018-30.pdf

C'est l'occasion pour nous tous de se faire un petit rappel.

Pour les agents publics de Pôle emploi, les avantages carrières se traduisent par :

- L'avancement accéléré de 12 mois
Il permet d'anticiper, pour une période maximale d'un an, la date d'avancement prévisionnelle de l'agent bénéficiaire.
- L'accès aux échelons exceptionnels, 'carrière exceptionnelle'
Il permet de déplaçonner la grille indiciaire d'un agent.

Qui ? En dehors de l'avancement automatique tous les 2 ou 3 ans, les agents publics peuvent se voir nommer pour un avancement accéléré dans une liste d'agents proposables.

Cette année, 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 2020. L'attribution d'un avancement accéléré permet donc à l'agent bénéficiaire d'obtenir son avancement d'échelon en 2019 au lieu de 2020.

A vous de vérifier sur vos bulletins de salaire, la date de votre dernier changement d'indice et de vérifier aussi votre fréquence d'avancement sur la grille indiciaire – 2 ou 3 ans – (cf : http://www.snupeidf.fr/documents/guide_des_droits_snu.pdf) et si vous avez votre avancement en 2020... vous serezposable à l'avancement accéléré.

Pour information, vous pouvez voir l'ensemble de votre déroulé de carrière sur « Bureau Métier »> onglet « RH »> « Mon dossier GAP » (Connexion) > Menu principal> Libre-Service > Rémunération > Historique

Quand ? Le 25 septembre 2018 l'instruction est parue.
Courant octobre nous devons être informés des quotas attribués par niveau d'emploi pour les « avancements accélérés » et « carrières exceptionnelles ».

En novembre, la liste des agents proposables sera transmise par la DG aux services RH régionaux qui doivent transmettre l'information aux DAPE qui ont des agents publics proposables dans leur effectif. A charge pour le DAPE de faire remonter son avis par le même biais. Selon l'instruction, « *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.* »

En décembre la CPLU – Commission Paritaire Locale Unique - « Avantage Carrière » siège.

En 2019, janvier, c'est le moment, si nécessaire, de faire les recours.

Comment ?

Les élues de la CPLU reçoivent la liste des collègues proposables 15 jours avant la tenue de la commission.

Les élues SNU établissent selon les critères précis du SNU un ordre de priorité (nombre d'avancements accélérés obtenus, durée de la carrière...). Ensuite elles échangent avec les autres élues syndicales de la CPLU afin d'établir, si possible, une liste commune à présenter à la commission.

La difficulté pour vos élues est que le nombre d'agents proposables dépasse largement les quotas attribués – « QPV » -Quartier Prioritaire de la Ville- et « hors QPV » -, pour exemple, en 2017 sur 23 agents proposables en niveau II ... la direction n'a permis qu'un quota de 5.

Dans les faits, la direction propose sa liste selon ses critères. Il s'ensuit souvent une suspension de séance qui permet aux élues de se concerter sur la stratégie et adapter la liste des agents à proposer à la direction. Au terme des négociations on passe au vote que l'on appelle un « avis ».

Soit « **unanimité** » - direction, 2 voix, et les 2 syndicats, 2 voix, sont d'accord : avancement acquis

Soit « **majorité** » - direction, 2 voix, et 1 syndicat « pour » et 1 syndicat « abstention » : avancement acquis

Soit « **partage de voix** » -direction 2 voix opposées aux 2 syndicats : à l'issue d'un recours auprès de la DG l'agent aura la réponse sur son avancement. En général, si la direction était « pour », l'agent acquiert l'avancement.

Voter « contre » ce n'est pas voter contre l'agent mais, lui donner la possibilité d'avoir un « partage de voix » et donc, d'accéder à un recours.

Conseil.... Pensez-y !

Votre DAPE ne peut pas ne pas être au courant, mais peut-être est-il/elle seulement inattentif/ve !!!

Si vous êtesposable et si au regard de critères de la direction, vous avez des arguments en votre faveur, n'hésitez pas à provoquer un entretien avec votre DAPE fin octobre/début novembre pour qu'il présente votre candidature à la DRH pour la CPLU.

Vous pouvez aussi tout simplement demander à votre DAPE si vous faites partie de la liste de proposables ce qui permet d'engager la conversation....

Pour le SNU FSU Pôle Emploi Normandie, vos élues « CPLU »

Maria-Jesus Molina Sanchez - Jannick Le Viavant