

Date : 28 septembre 2011

**Note de la direction générale :**

Directeur général		DGA ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/>
Médiateur		DGA administration finances	
Direction du cabinet		DGA systèmes d'information	
Direction de la communication et relations institutionnelles		DGA qualité et maîtrise des risques	
Direction de l'audit interne		Direction stratégie, veille et affaires internationales	
DGA clients, services et partenariat		Direction études, statistiques et prévisions	
DGA pilotage et performance du réseau			

**Correspondants :**

Marie BALLAND  
Stéphane TELLIER

**Référence** : PE\_RH\_2011\_156

**Code classement** : 6091

## Instruction relative aux promotions, augmentations et primes exceptionnelles des personnels de droit privé pour l'année 2011

**Destinataires**

Les directeurs régionaux  
Les directeurs régionaux adjoints  
Les directeurs régionaux délégués  
Le comité de direction générale élargi  
Les directeurs des ressources humaines des établissements  
Les chefs de service des ressources humaines des établissements

**Publication au BO de Pôle emploi**

OUI  NON

**Annexes**

**Complète, remplace,...**

**Processus concerné(s)**

Processus support SUP 2 : Piloter les ressources humaines

Référence : PE\_RH\_2011\_156

**Objet : Promotions, augmentations et primes exceptionnelles des personnels de droit privé pour l'année 2011**

La présente instruction a pour objet de fixer le principe et les modalités à retenir pour les propositions de promotions, d'augmentations et de primes exceptionnelles que vous souhaitez accorder aux agents de droit privé pour la campagne de promotions 2011.

## **1 – Principes**

Les règles concernant les augmentations individuelles et les promotions pour les agents de droit privé, hormis les cadres dirigeants, sont fixées par l'article 19 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Cet article précise notamment que la promotion, d'un coefficient au coefficient immédiatement supérieur, comporte une augmentation de traitement au moins égale à

- 3,5 % du salaire antérieur pour les employés, techniciens et agents de maîtrise,
- 5 % du salaire antérieur pour les cadres,

et que les relèvements de traitement ne peuvent être inférieurs à 3 % du salaire antérieur.

Les propositions doivent s'inscrire à l'intérieur d'une limite budgétaire fixée à 0,8 % de la masse salariale des effectifs concernés présents au 30/09/2011. Cette dotation est abondée cette année de 0,2 % de cette même masse salariale pour permettre le cas échéant une harmonisation progressive des rémunérations et des emplois des agents de droit privé afin de corriger des disparités marquantes entre des agents de qualifications identiques qui ne sont pas justifiées par des écarts de compétences mises en œuvre. Une attention particulière sera accordée à la situation comparée des agents de droit privé suite à l'exercice du droit d'option.

Cette dotation constitue une enveloppe budgétaire en effet année pleine. *Elle doit en conséquence intégrer chaque année les éventuels effets report des décisions prises en cours d'année précédente (par exemple les décisions de promotions prenant effet le 1<sup>er</sup> juillet doivent peser pour 12 mois dans l'enveloppe).*

Vous devrez par ailleurs identifier dans la gestion de votre enveloppe la distinction de l'utilisation des enveloppes 0,8 % et 0,2 % et justifier, auprès de la direction de la gestion des carrières et de la politique de rémunération de la DGA RH, les attributions au titre de l'enveloppe supplémentaire de 0,2 %.

Un contrôle de l'exacte utilisation des crédits alloués et du respect des principes définis ci-dessus sera réalisé par mes services.

L'article 21, § 3, de la convention collective, stipule qu'un entretien professionnel annuel doit être positionné avec les agents en amont de la préparation des décisions d'évolution de carrière les concernant. Ces entretiens seront menés en utilisant les outils existants. Les managers n'ayant jamais réalisé ce type d'entretien sont invités à suivre la formation de conduite d'entretien disponible dans l'offre de formation.

Les différentes mesures promotionnelles sont les suivantes :

- la promotion par changement de coefficient (article 19.3), qui se traduit par le passage à un échelon plus élevé du niveau de qualification détenu ou au coefficient de base d'un niveau de qualification supérieur

- l'attribution d'un relèvement de traitement (article 19.2) qui permet notamment de reconnaître, pour les non-cadres, la qualité du travail et, en outre, pour les cadres, leur esprit d'initiative et d'organisation, le fonctionnement du service dont ils ont la responsabilité et le contexte d'exercice des fonctions
- l'attribution d'une prime individuelle sert à reconnaître un effort ou un investissement professionnel à souligner particulièrement, dans le cadre de cette même enveloppe de 0,8%. Vous noterez que les primes présentent un caractère de gratification.

Afin de veiller à la bonne répartition de l'enveloppe de promotion entre les agents, le cumul des mesures citées ci-dessus pour une même personne n'est pas envisageable lors d'une même campagne. De même, une bonne gestion des carrières exige que les progressions par changement de coefficient, visant à reconnaître l'augmentation de la qualification, soient échelonnées dans le temps et qu'elles ne puissent en général conduire à des sauts de plusieurs coefficients en une seule fois.

## **2 - Calendrier et outils**

L'examen des situations individuelles se déroulera en octobre et novembre 2011. Les décisions correspondantes doivent être prises au plus tard en décembre 2011 et les agents en être informés avant la fin de l'année.

Les promotions et augmentations prendront effet en 2012 selon les règles et pratiques des années précédentes, avec un échelonnement possible du 1er janvier au 1er juillet 2012, la majeure partie des décisions devant être effectives en début d'année.

Pour vous aider dans les prises de décisions, les mêmes outils que l'an dernier sont à votre disposition et vous pouvez notamment produire :

- des tableaux récapitulant les éléments de rémunération de chaque agent au 30/09/2011, les éléments de comparaison entre les salaires théoriques annuels 2011 et 2010 et le plafond de la masse salariale des promotions selon la situation des rémunérations au 30/09/2011,
- des nuages de points par catégorie indiquant le positionnement des agents selon leur catégorie, leur âge et leur salaire mensuel ramené à un temps plein.

## **3 - Processus de décision**

Dans chaque établissement, les directeurs organiseront une étude collégiale des propositions managériales en équipe régionale de direction. Les décisions définitives interviendront à l'issue de cette réunion après consolidation des arbitrages par le directeur d'établissement.

Pour les agents affectés sur des postes relevant de l'article 4 de la CCN (N-1 des cadres dirigeants), les propositions argumentées sont à transmettre à la direction de la gestion des carrières et de la politique de rémunération de la DGA RH avant le 15 novembre 2011.

Je vous rappelle que l'article 20, § 4, de la convention collective nationale, indique les conditions dans lesquelles la situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans fait l'objet d'un examen systématique par sa hiérarchie.

Le directeur général,



Christian CHARPY