

Opérations de carrière 2024 - 2025 pour les agents de Droit Public
Les recours sont encore possibles !

Comme le précise [l'Instruction n°2024-20 du 4 Juillet 2024](#) les opérations de carrière des agents de droit public **ont débuté le 4 Novembre 2024** après diffusion d'une instruction sur les [quotas alloués](#) et se terminera au plus tard le **10 Janvier 2025**.

2 dispositifs d'avantages de carrière sont mobilisés :

- ➡ **Les avancements accélérés**
- ➡ **Les carrières exceptionnelles**

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.**



Les recours sont encore possibles !

Amélie WERKIN – élue titulaire
Isabelle FACHE – élue suppléante
syndicat.cgt-hdf@pole-emploi.fr

**Vos
Elues CGT
CCPLU
Hauts-de-
France**

1^{ère} partie : **Les avancements accélérés**

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 2024, les agents proposables seront ceux dont **le prochain avancement est fixé en 2026** : l'attribution de l'avancement accéléré permettra donc à l'agent d'obtenir son avancement d'échelon en 2025 au lieu de 2026.

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.

En complément des dotations régionales ainsi fixées, 15 quotas d'avancements accélérés alimenteront cette année une «réserve nationale de quotas » Cette réserve nationale de quotas est créée en vue de répondre aux demandes exceptionnelles de quotas supplémentaires des établissements. Elle permettra notamment aux agents publics affectés dans un établissement ne disposant pas de quota dans un niveau d'emplois déterminé d'être néanmoins proposés à un avancement accéléré.

Au niveau national – la dotation globale d'avancements accélérés est de 188 : 32 Quotas avancements accélérés QPV, 141 hors QPV et 15 réserve nationale.

Les quotas France Travail Hauts-de-France :

Avancement accéléré	Niveau 2.1	Niveau 2.2	Niveau 2.3	Niveau 3.1
Agents Hors QPV	5	2	0	0
Agents en QPV	0	1	0	0

2nde partie : La carrière exceptionnelle

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% en 2021, 14% en 2022 et 15% ensuite.**

En complément des dotations régionales ainsi fixées, 12 quotas de carrière exceptionnelle alimenteront cette année une «réserve nationale de quotas » Cette réserve nationale de quotas est créée en vue de répondre aux demandes exceptionnelles de quotas supplémentaires des établissements. Elle permettra notamment aux agents publics affectés dans un établissement ne disposant pas de quota dans un niveau d'emplois déterminé d'être néanmoins proposés à une carrière exceptionnelle.

Au niveau national – la dotation globale de carrière exceptionnelle est de 64 : 52 en quotas et 12 en réserve nationale.

Les quotas France Travail Hauts-de-France :

Carrière Exceptionnelle	Niveau 2.1	Niveau 2.2	Niveau 2.3	Niveau 2.4
Hauts-de-France	2	1	1	0

3^{ème} partie : 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 CCPN à France Travail) ne sont plus consultées avant les décisions de mutations, promotions et opérations de carrière. De fait, les recours auprès du DG à la suite d'un partage de voix en CCPLU et CCPN disparaissent également sous cette forme. **La CGT France Travail, 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 France Travail pour vous accompagner dans la défense de vos droits.**

Comment encore agir pour faire valoir votre droit

La consultation systématique des CCPLU ou CCPN 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 CCPN (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 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.

Pour comprendre la distinction entre recours gracieux et recours hiérarchique :

- Le recours gracieux s'adresse à l'auteur de la décision contestée (le Directeur Régional)
- Le recours hiérarchique s'adresse au supérieur hiérarchique de l'auteur de la décision (le Directeur Général).

➡ 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.

Vous en être désaccord avec la décision de non promotion, faites valoir votre droit par un recours gracieux ou / et par un recours hiérarchique !

Annexe 1 : La Nouvelle Grille Indiciaire des agents de Droit Public

LA GRILLE INDICIAIRE DES NIVEAUX D'EMPLOIS 1.1 À 4 APPLICABLE À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2024 (EXPRIMÉE EN INM POUR INDICES NOUVEAUX MAJORÉS)																		
ECHELONS DE LA CARRIÈRE NORMALE																		
NIVEAUX	1.1		1.2		2.1		2.2		2.3		3.1		3.2		3.3		4	
Echelons	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM														
1	1	366	2	366	2	366	2	373	2	419	2	429	2	443	2	460	2	531
2	2	366	2	366	2	366	2	383	2	439	2	449	2	472	2	490	2	562
3	2	366	2	366	2	366	2	402	2	458	2	469	2	502	2	520	2	593
4	2	366	2	366	2	371	2	422	2	478	2	489	2	532	2	550	2	624
5	2	366	2	366	2	376	2	441	2	498	2	509	2	562	2	580	2	655
6	2	366	2	370	2	387	2	461	2	517	2	529	2	592	2	610	2	686
7	2	366	2	373	2	407	2	481	2	537	2	549	2	622	2	640	2	717
8	3	373	2	376	2	421	2	501	2	558	2	569	2	652	2	670	2	748
9	3	374	2	385	2	435	3	531	3	587	3	599	2	682	2	700	2	788
10	3	376	2	405	2	451	3	561	3	617	3	629	3	712	2	730	2	808
11		394	2	423	2	471	3	581	3	637	3	648	3	742	2	760	2	826
12			2	444	3	491	3	601	3	660	3	671		770	2	790		*HEA
13			2	468	3	512	3	621		683		694				826		
14			3	483		522		641										
15				494														
ECHELONS DE LA CARRIÈRE EXCEPTIONNELLE																		
NIVEAUX	1.1		1.2		2.1		2.2		2.3		3.1		3.2		3.3		4	
Echelons	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM														
1		409	2	483	2	512	2	581	2	637	2	648	2	712	2	760	1	826
2			2	494	3	522	2	601	2	660	2	671	2	742	2	790		*HEA
3				519		542	2	621	2	683	2	694	3	770	2	826		
4							3	641	3	702	2	713	3	802		*HEA		
5								661		722		733		823				
ECHELONS DE LA CARRIÈRE FONCTIONNELLE																		
NIVEAUX	1.1		1.2		2.1		2.2		2.3		3.1		3.2		3.3		4	
Echelons	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM														
1															2	700		*HEA
2															2	790		*HEB
3															2	826		
4																		*HEA

1 A compter du 01/01/2024, en application du décret 2023-519 du 28 juin 2023, les indices de tous les échelons sont augmentés de 5 pts et l'indice plancher est porté à 366.
* L'indice correspondant au 1er chevron du HEA est 895 et 977 au 1er chevron du HEB.



Annexe 2 : Recours Gracieux ou/et hiérarchique

NOM Prénom
Adresse
Mail
Téléphone

Courrier adressé au DR (recours gracieux)
Courrier adressé au DG (recours hiérarchique)

XXXXX, le
Envoi en LRAR

Monsieur le Directeur Régional (Monsieur le Directeur Général),

J'exerce mon droit de recours (gracieux et/ou hiérarchique) suite à la décision de non attribution de promotion en lien avec l'instruction N° 2024-20 du 4 juillet 2024.

En effet, je n'ai pas disposé d'un avancement accéléré/une carrière exceptionnelle alors que j'y étais éligible.

Voici les raisons qui motivent ma demande de recours :

Ma situation actuelle:

Age
Echelon – Indice – Situation dans la grille indiciaire
Date d'entrée /Ancienneté/ Dernier avancement obtenu

Mes arguments en lien avec mon développement de compétences au regard des activités confiés :

.....

Mes arguments en lien avec les acquis de ma formation continue :

.....

Mes arguments en lien avec ma situation personnelle

.....

par exemple,

non prise en compte de ma situation de handicap en lien avec l'accord handicap (« *Les personnes handicapées ne doivent pas être pénalisées par leur situation, particulièrement dans le cadre des dispositifs d'attribution de promotions et d'opérations de carrière* »)

non prise en compte de l'accord égalité Homme Femme (« *Les processus promotions et opérations de carrière garantissent l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'examen de leur situation. S'y ajoute la possibilité d'accorder un avancement accéléré ou l'accès à la carrière exceptionnelle conformément aux articles 22 et 23 de ce statut* »)

Discrimination syndicale

Discrimination en lien avec mon temps partiel

Je me tiens à votre disposition pour toutes demandes d'informations complémentaires.

Comptant sur votre impartialité, je vous prie d'agréer, monsieur le Directeur Régional (Général), l'expression de mes sentiments distingués.

Signature