

Campagne de promotion 2025 - 2026

Vous avez des droits

Vous pouvez contester la décision de non promotion



Je voulais te donner une promo !

Mais il n'y a pas grand-chose dans l'enveloppe...
Ta promo aurait coûté trop cher !

Ça coince au niveau de la Direction Régionale

maintenant ça suffit !

Les règles concernant les augmentations individuelles et les promotions pour les agents de droit privé, mais aussi les règles régissant les voies de recours ont été modifiées par l'accord du 22/11/2017 relatif à la classification des emplois.

En effet, cet accord a amené une modification des articles 19 et 20 de la CCN régissant ces dispositifs.

1^{ère} partie :

L'article 19 et L'article 20§3 de la CCN encadrent les modalités de promotion

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 (modifié) de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi.

Article 19 de la CCN – Augmentations individuelles et promotion

« Les augmentations individuelles de salaire ont lieu par attribution d'un échelon, par changement de niveau ou par relèvement de traitement, dans le cadre du processus de promotion ou de mobilité professionnelle. »

Article 19.A – le changement d'échelon : « Il s'effectue par attribution successive des échelons ou des niveaux de l'emploi de rattachement selon les principes décrivant l'évolution au sein d'un niveau dans les conditions définies à l'article 20§3A de la présente convention. »

Article 19.B – le changement de niveau : « Il s'effectue par l'accès au niveau immédiatement supérieur dans les conditions définies à l'article 20§3A de la présente convention. »

Article 19.C – le relèvement de traitement : « Il est accordé exclusivement aux agents ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de classification de leur emploi, ou se situant au-delà de l'amplitude de leur emploi. Le relèvement attribué, dans le cadre du processus de promotion, ne peut être inférieur à 3% du salaire antérieur (salaire de base et relèvement de traitement) pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise et à 3,5% pour les cadres. »

Article 20§3 de la CCN – Déroulement de carrière – Principes généraux

« Le déroulement de carrière d'un agent s'opère, au sein de son emploi, par changement d'échelons au sein du niveau de classification et par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi quand les attendus requis au regard de la définition du niveau de classification de l'emploi tenu sont atteints. Le changement d'échelon ou de niveau peut être évoqué à l'initiative de l'agent ou de son supérieur hiérarchique au cours de l'EPA ou de l'EP. La décision du passage d'un échelon à l'autre et d'un niveau à l'autre à l'intérieur de l'amplitude de l'emploi s'effectue, sur proposition du hiérarchique dans le cadre du processus annuel de promotion de l'établissement. »

Les propositions des augmentations individuelles doivent s'inscrire à l'intérieur d'une limite budgétaire fixée à 0,8% a minima de la masse salariale brute des agents de droit privé de l'année en cours.

Différentes mesures promotionnelles peuvent être ainsi envisagées :

1/Le changement d'échelon (articles 19.A et 20§3A)

Le passage à un échelon plus élevé au sein d'un niveau de classification.

L'évolution professionnelle d'un agent s'opère au sein de chaque niveau uniquement par changement d'échelon, sauf situation exceptionnelle justifiant le saut d'échelons.

Grille de coefficient de la classification du présent accord		
Coefficients	Niveau/ Echelon	Catégorie
1 314	I4	Cadres
1 270	I3	
1 227	I2	
1 186	I1	
1 145	H4	
1 105	H3	
1 066	H2	
1 028	H1	
991	G4	
955	G3	
920	G2	AM
885	G1	
852	F4	
820	F3	
789	F2	
759	F1	
730	E4	
702	E3	
675	E2	
648	E1	Techniciens
623	D4	
599	D3	
576	D2	
551	D1	Employés
528	C3	
504	C2	
478	C1	
453	B2	
426	B1	
400	A	

Je suis Référent métier ou Responsable d'équipe. J'ai le coefficient 759 (F1), j'ai une promotion et je monte d'échelon : je passe au coefficient 789 (F2)

Je suis conseiller à l'emploi ou conseiller GDD. J'ai le coefficient 478 (C1), j'ai une promotion et je monte d'échelon : je passe au coefficient 504 (C2)

Qui, selon l'article 20§3A permet de reconnaître la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le niveau d'emploi. Cette progression reconnaît et valorise la pratique courante des activités professionnelles et la qualité du travail fourni, ainsi que la contribution professionnelle de l'agent aux objectifs collectifs et pour les cadres, l'atteinte des objectifs individuels. L'évolution du descriptif d'activités peut constituer un élément de cette appréciation.

2/Le changement de niveau de classification (articles 19.B et 20§3B)

Au terme de la progression de tous les échelons de son niveau de classification la progression de l'agent dans l'amplitude de son emploi se poursuit par l'accès au niveau de classification immédiatement supérieur.

Niveaux	Définition des niveaux de classification
I	Gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats
H	Mettre en œuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité ; fédérer l'ensemble des acteurs internes/externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels : - soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités - soit au niveau de domaines d'intervention transverses
G	Définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/partenaires : - soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité - soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités
F	Conduire et coordonner des plans d'actions/missions, et/ou encadrer le travail d'une entité : - soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité, pour réaliser des études/des analyses approfondies et élaborer des solutions nouvelles influant sur une ou plusieurs entités - soit par le management des ressources et des moyens pour orienter l'action des agents ou des partenaires vers la réalisation des objectifs et l'amélioration de la qualité du service
E	Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service : - soit par la maîtrise d'un domaine d'activité permettant de définir les méthodes de travail et les moyens associés - soit par l'encadrement d'une équipe nécessitant l'animation et la gestion des ressources, la coordination et régulation des activités
D	Assurer un service nécessitant d'analyser de manière complète des situations professionnelles variées et complexes et de choisir parmi les moyens mis à disposition ceux à engager ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes
C	Assurer un service dans le cadre de situations professionnelles variées nécessitant d'adapter et/ou de choisir les moyens d'actions par des méthodes et des outils appropriés et coopérer avec les interlocuteurs internes/externes identifiés
B	Assurer un service par la réalisation d'actions définies en organisant un ensemble d'activités, dans le cadre de procédures de travail existantes et des moyens mis à disposition
A	Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé

Qui, selon l'article 20§3A permet de reconnaître et valoriser la montée en qualification. Le positionnement dans le niveau supérieur s'opère sur la base de l'examen au regard des attendus requis par la définition du niveau de classification, des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et/ou la formation, et mises en œuvre par l'agent.

Si l'agent a atteint le dernier échelon de son niveau de classification, la mise en œuvre d'une caractéristique générique et distinctive relevant du niveau de classification supérieur entraîne l'étude du positionnement de l'agent au regard de la définition de ce niveau en vue de son attribution.

Grille de coefficient de la classification du présent accord		
Coefficients	Niveau/ Echelon	Catégorie
1 314	I4	Cadres
1 270	I3	
1 227	I2	
1 186	I1	
1 145	H4	
1 105	H3	
1 066	H2	
1 028	H1	
991	G4	
955	G3	
920	G2	
885	G1	
852	F4	
820	F3	
789	F2	
759	F1	AM
730	E4	
702	E3	
675	E2	
648	E1	Techniciens
623	D4	
599	D3	
576	D2	
551	D1	Employés
528	C3	
504	C2	
478	C1	
453	B2	
426	B1	
400	A	

Je suis Référent métier ou Responsable d'équipe. J'ai le coefficient 730 (E4), j'ai une promotion et j'accède au niveau de classification supérieur : je passe au coefficient 759 (F1)

Je suis conseiller à l'emploi ou conseiller GDD. J'ai le coefficient 528 (C3), j'ai une promotion et j'accède au niveau de classification supérieur : je passe au coefficient 551 (D1)

3/ Le relèvement de traitement :

L'agent qui a atteint le dernier échelon de l'emploi de son emploi ou l'agent « hors amplitude » peut voir sa rémunération progressée par attribution d'un relèvement de traitement.

Qui, selon l'article 19.C permet de reconnaître la qualité du travail et les contributions professionnelles. Il ne peut être inférieur à 3% du salaire antérieur pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise et à 3,5% pour les cadres.

Je suis référent métier ou responsable d'équipe. J'ai le coefficient 852 (F4), je suis au dernier échelon du dernier niveau classification de mon emploi. Je ne peux pas bénéficier ni de changement d'échelon, ni changement de niveau de classification. Je suis concerné par le relèvement de traitement.

Je suis conseiller à l'emploi ou conseiller GDD. J'ai le coefficient 730 (E4), je suis au dernier échelon du dernier niveau classification de mon emploi. Je ne peux pas bénéficier ni de changement d'échelon, ni changement de niveau de classification. Je suis concerné par le relèvement de traitement.

Grille de coefficient de la classification du présent accord		
Coefficients	Niveau/ Echelon	Catégorie
1 314	I4	Cadres
1 270	I3	
1 227	I2	
1 186	I1	
1 145	H4	
1 105	H3	
1 066	H2	
1 028	H1	
991	G4	
955	G3	
920	G2	AM
885	G1	
852	F4	
820	F3	
789	F2	
759	F1	
730	E4	
702	E3	
675	E2	
648	E1	Techniciens
623	D4	
599	D3	
576	D2	
551	D1	
528	C3	Employés
504	C2	
478	C1	
453	B2	
426	B1	
400	A	

4/ La prime individuelle

Il s'agit d'un montant variable selon la qualification décidé par la direction et versé en une seule fois. **Au niveau régional, son montant s'inscrit dans une fourchette de 300 à 1000 euros.**

Qui, selon l'instruction liée à la campagne de promotion, permet de reconnaître un effort ou un investissement professionnel à souligner particulièrement.

Une prime individuelle ne peut se substituer à l'obtention d'un échelon ou d'un niveau de classification.

Depuis 2023, une prime de performance est mise en place pour l'ensemble de la ligne managériale. Cette dernière, basée sur des critères de performance opérationnelle, sociale, sociétale, financière et contribution individuelle sera versée en mars 2025. Les bénéficiaires de cette prime occupant une fonction

managériale sur toute l'année 2024 ne pourront pas la cumuler avec une prime promotionnelle.

2^{ème} partie :

Les situations particulières nécessitant une attention lors des campagnes

Sont examinées au sein de la campagne de promotion la situation de tous les agents, et particulièrement celles des agents s'inscrivant dans les échéances relevant des articles 6.2 et 6.3 (les situations spécifiques) de l'accord Classification (repris dans les articles 11§3 ET 20§4 de la CCN).

Article 11§3 de la CCN – Grille de Classification – les situations spécifiques

a. Le début de carrière des agents recrutés sur les emplois dont l'amplitude débute au niveau B

L'agent recruté à l'échelon B1 (coefficient 426), est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon B2 (coefficient 453) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du premier anniversaire de son accès à l'emploi.

b. L'évolution des chargés d'accueil et d'information, des gestionnaires appui

Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui ayant exercé son emploi à l'échelon B2 (coefficient 453) se voit attribuer l'échelon C1 (coefficient 478), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon B2 (coefficient 453).

c. Le début de carrière des conseillers et des chargés de relation entreprise

Les conseillers et les chargés de relation entreprise sont embauchés, *a minima*, à l'échelon C1 (coefficient 478). France Travail, dans le cadre du processus de promotion, examinera de façon toute particulière, l'évolution professionnelle des agents occupant les emplois de conseillers et de chargés de relations entreprise jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échelon D1 (coefficient 551). Cette orientation sera inscrite dans les instructions annuelles relatives à la promotion.

d. Le début de carrière des référents métiers

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de référent métiers, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 (coefficient 648).

Article 11§3 de la CCN – Grille de Classification – les situations spécifiques :

e. Le début de carrière des emplois de l'encadrement

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de responsable d'équipe, responsable d'accueil et responsable d'équipe support, à l'échelon E1 (coefficient 648 est positionné), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 (coefficient 648).

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de Directeur d'agence, Directeur adjoint d'agence et de Responsable de service, à l'échelon F1 (coefficient 759) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon F2 (coefficient 789) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon F1 (coefficient 759).

Article 20§4 de la CCN – Principes au déroulement de carrière minimum :

a) Pour un agent dans l'amplitude de son emploi

Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis trois ans, et n'ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l'objet d'un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus de promotion annuelle suivant, en vue de l'attribution d'un changement de niveau ou d'échelon.

b) Pour un agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou d'un agent positionné « hors amplitude »

Tout agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, ainsi que tout agent positionné « hors amplitude », peut se voir attribuer un relèvement de traitement dans le cadre de la campagne de promotion. À défaut, sa situation est examinée au cours de la 6ème année dans le cadre de l'entretien professionnel.

3^{ème} partie : **Comment se déroule la campagne de promotion**

Tout salarié de droit privé peut bénéficier de ces promotions (quel que soit son ancienneté, son métier, sa date de dernière promotion).

La campagne de promotion se déroule du 13/10/2025 au 12/12/2025, avec **une date d'effet des décisions au 01/01, ou au 01/04 ou au 01/07/2026**. Les primes seront attribuées au 01/01/2026. **Il faut bien noter que la direction souhaite différer des décisions de promotion, en avril ou en juillet au lieu du 1^{er} janvier, afin d'être en capacité budgétairement de verser plus de primes !**

Ce calendrier permettra ainsi de faire le bilan des plans d'actions partagés définis dans le cadre de la campagne EPA pour les agents 20.4a. Il s'agit ici d'**agents n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis trois ans**, et qui n'ont pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de leur emploi. Cet article de la CCN prévoit : l'élaboration **d'un « plan d'actions partagé »** lors de l'EPA 2025 d'une « *durée de 6 mois maximum (...)* **La situation de l'agent est réexaminée, au regard du bilan de ce plan d'actions partagé, lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l'attribution d'une promotion.** » Pour la CGT, nous vous conseillons dès à présent **de solliciter votre hiérarchie par mail pour avoir un entretien**, (surtout si vous n'avez pas eu de point d'étape à mi-parcours indiqué dans votre EPA 2025 ou si celui-ci n'a pas été fait) afin de **faire un point de façon officielle sur l'état d'avancement et de réalisation de ce PAP**. C'est lors de cet échange que vous pourrez avancer vos arguments auprès de votre hiérarchique, et évoquer les moyens et/ou l'absence de moyens mis en œuvre pour vous permettre de mener à bien ce PAP. Puisque « *la décision du passage d'un échelon à l'autre, d'un niveau à l'autre ...s'effectue, sur proposition du hiérarchique dans le cadre du processus annuel de promotion de l'établissement* », **il est nécessaire de savoir en Novembre si une proposition de promotion sera faite vous concernant !**

Les agents devront être informés des décisions avant le 29/12/2025 qu'il soit promu ou pas.

Quel est alors le circuit de cette campagne :

- ➡ La Direction des Ressources Humaines adresse aux directeurs d'agence, de plateforme, aux directeurs territoriaux, aux directeurs et chefs de service de la direction régionale :

- Un **fichier argumentaire**, complété des effectifs CDI au 30/09/2025,
- L'outil de simulation pour permettre les différentes options de promotion et afin de ne pas dépasser l'enveloppe allouée.

➡ Les directeurs de site ou service prennent leur décision d'attribution ou de non-attribution d'un changement de coefficient, de relèvement ou de prime en tenant compte des arguments objectivés par des éléments factuels et illustrés et en tenant compte de ne pas dépasser l'enveloppe allouée.

➡ Il est demandé aux décisionnaires d'apporter une attention particulière **aux salariés concernés par les articles 11§3 et 20§4 de la CCN.**

De plus, l'attribution des mesures doit permettre de garantir l'équité de traitement et la non-discrimination entre les différentes catégories de personnel :

- En lien avec **l'accord égalité professionnelle** du 20/10/2020 – Chapitre 5 articles 5.1 et 5.2 : « Les modalités de promotions ou augmentations au sens de l'article 19 de la convention collective nationale, sont objectivées et garantissent la non-discrimination, en particulier entre les femmes et les hommes »
- En lien avec **l'accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap à Pôle emploi du 20/05/2022** – Chapitre 2 Titre IV §3.2 : « Les agents en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes dispositifs d'attribution de promotions et d'opérations de carrière que l'ensemble des agents ».
- ➡ Une compilation des résultats et un **arbitrage** est ensuite opéré par les Directions Territoriales, Directeurs de fonctions et Responsables de service en fonction des enveloppes financières,
- ➡ **La décision est prise par le comité de carrière régional** : le comité dispose des décisions des directeurs et des arbitrages des Directions territoriales.

Les articles 20 et 39 de la CCN encadrent les voies de recours en cas de non promotion

Les règles concernant les voies de recours en cas de non promotions pour les agents de droit privé sont fixées par **les articles 20 et 39 de la convention collective nationale de Pôle emploi.**

Article 20 de la CCN - Principes au déroulement de carrière minimum :

a) Pour un agent dans l'amplitude de son emploi

Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis trois ans, et n'ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l'objet d'un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus de promotion annuelle suivant, en vue de l'attribution d'un changement de niveau ou d'échelon.

En cas de non-attribution d'une promotion à l'issue de cet examen, dès l'EPA suivant (dont la période de réalisation est fixée au 1er quadrimestre de l'année civile), il est proposé à l'agent d'élaborer un plan d'actions partagé. Ce plan d'actions, d'une durée de 6 mois maximum, est formalisé dans le compte rendu de l'EPA, il fait état des attendus professionnels, des moyens mis à sa disposition (immersion, bilan de carrières, inscription prioritaire en formation, mobilité professionnelle...) et des délais de réalisation, ainsi que des éventuels points d'étape. La situation de l'agent est réexaminée, au regard du bilan de ce plan d'actions partagé, lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l'attribution d'une promotion.

En cas de non-attribution de la promotion, celle-ci est systématiquement justifiée par écrit dans un délai de deux mois et par des éléments objectifs relatifs à la non-atteinte, par l'agent, des attendus définis au plan d'actions partagé.

En l'absence d'EPA, cet examen de la situation professionnelle de l'agent est réalisé dans les conditions prévues par l'article L.6315-1 alinéa II du Code du travail.

b) Pour un agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou d'un agent positionné « hors amplitude »

Tout agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, ainsi que tout agent positionné « hors amplitude », peut se voir attribuer un relèvement de traitement dans le cadre de la campagne de promotion. À défaut, sa situation est examinée au cours de la 6ème année dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 alinéa II du Code du travail. Cet entretien permet d'envisager l'attribution d'un relèvement de traitement (article 19.C de la CCN) ou la mise en place d'un accompagnement RH en vue d'une mobilité fonctionnelle permettant de nouvelles progressions, au plus tard 6 ans après la dernière mesure promotionnelle.

Article 39 de la CCN

« Les différends individuels de toute nature peuvent être soumis, à l'initiative des agents, à une commission nationale paritaire de conciliation (C.P.N.C.). »

Important :



Concernant le délai de 3 ans, **il faut bien entendre 3 ans révolus** :

Exemple : j'ai eu mon dernier changement de coefficient en janvier 2021, je dois donc attendre la campagne de promotion 2024 pour disposer d'un examen particulier au regard des 3 ans sans promotion. Si lors de cette campagne, je n'ai toujours pas promotion, un plan d'action partagé sera élaboré en 2025.

Je ne pourrais porter recours qu'en janvier 2026 à l'issue de la campagne de promotion qui fera le bilan de ce plan d'action partagé.

Exemple : Campagne de promotion

Année N Campagne de promotion 2020 – Décision 01/01/2021 : Promotion

Année N + 1 Campagne de promotion 2021 – Décision 01/01/2022 : Rien

Année N + 2 Campagne de promotion 2022 – Décision 01/01/2023 : Rien

Année N + 3 Campagne de promotion 2023 – Décision 01/01/2024 : Rien

Année N + 4 Campagne de promotion 2024 – Décision 01/01/2025 : Rien

EPA 2025 – Elaboration d'un plan d'action partagé d'une durée de 6 mois

Décision de non-promotion malgré l'examen du bilan du plan d'action partagé – un justificatif écrit est transmis à l'agent dans un délai de 2 mois

Recours Possible en CPNC

On peut aussi se référer au chapitre 4 de l'accord classification :

Chapitre 4 – Accord Classification – Les recours

« Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les désaccords éventuels relatifs au déroulement de carrière et au processus promotion peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la direction et/ou des instances représentatives du personnel compétentes. La réponse de l'Établissement doit être motivée et transmise par écrit à l'agent au plus tard dans le mois qui suit. En dernier recours interne, l'agent peut saisir la commission prévue à l'article 39 de la CCN dans les conditions décrites par cet article. »

Ces articles vous ouvrent donc 2 recours.

En cas de litige, vous pouvez donc saisir :

Les instances représentatives du personnel :

Vous pouvez porter recours auprès **des représentants du personnel CGT**.

Evoquez la situation ou transmettez à vos élus CGT la question suivante :

« En rapport avec l'article 20 de la CCN et au chapitre 4 de l'accord classification, étant en désaccord relatif à mon déroulement de carrière et au processus de promotion, je porte recours et en cas de décision négative, je souhaite disposer d'une réponse écrite et argumentée de l'établissement »

Cette question sera suivie par vos élu(e)s afin que la direction étudie la demande de recours et vous apporte une réponse.

En cas de litige, vous pouvez donc saisir :

La Commission Paritaire Nationale de Conciliation

La convention collective de Pôle emploi prévoit dans son article 39 la possibilité pour chaque agent relevant de cette convention, de saisir une commission nationale composée à parité de 7 organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNU et UNSA) et des membres de la direction.

C'est au salarié de faire la saisine auprès de la CPNC. C'est bien une **démarche individuelle** de l'agent, qui peut être appuyé dans le montage par la CGT.

Pour la saisine, il faut disposer dans un 1^{er} temps d'une justification écrite de non-attribution. Celui-ci doit vous être attribué automatiquement dans un délai de 2 mois suite à la décision de non-promotion à l'issue du bilan du plan d'action partagé.

Une saisine doit être constitué de :

- La fiche de saisine,
- La justification écrite de non-attribution (ou la preuve de la demande sans réponse de la direction),

- Un courrier motivé avec précision de la demande (coefficient souhaité),
- Copie des derniers EPA,
- Historique des formations suivies,
- Historique des salaires,
- Tout autre document utile pouvant étayer la demande

Nous rappelons aux collègues que plus le dossier présenté devant la commission est étayé, plus les probabilités d'obtenir satisfaction sont élevées.

Et pour cela, n'hésitez pas à vous rapprocher de la CGT pour vous aider et vous appuyer dans la constitution de votre saisine individuelle.

Le dossier doit être adressé au secrétariat de la CPNC par l'intéressé lui-même par mail avec accusé de réception:

Secrétariat de la CPNC
Direction des relations sociales de France travail
secretariatcpnc.00157@francetravail.fr

Dès réception de la demande, la Direction des relations sociales de France travail envoie copie à la direction de l'établissement qui doit répondre dans le délai maximum d'un mois.