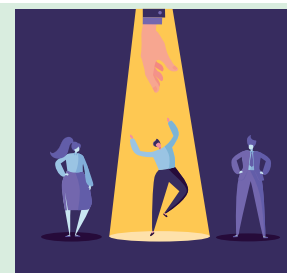


NON, MONSIEUR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL LA DÉTECTION DE POTENTIEL N'EST PAS RÉGLEMENTAIRE !



Les services de la direction sont toujours prompts à nous répondre, lors de nos demandes de hausse des traitements et autres revendications, que les textes sont les textes et qu'on ne peut pas y déroger. En clair, pour les agents publics, DURA LEX, SED LEX ! (La loi est dure mais c'est la loi !). Mais, dans le cadre des sélections internes de changement de catégorie, **la DG voudrait s'octroyer le droit d'imposer** une mesure du statut privé, **la détection de potentiel**, histoire d'innover et de déroger quand bon lui semble et lui agréé !

C'est NON ! Tous les textes sont clairs sur le sujet.

Comme par exemple l'instruction 2016-15 du 22 mars 2016 sur "la gestion des carrières de l'encadrement" qui rappelle page 3 que "les dispositifs propres au droit public (...), permettant la gestion des carrières de l'encadrement, sont régulièrement mis en œuvre."

Quant à la Décision DG n° 2021-27 du 29 janvier 2021, elle est sans ambiguïté sur le sujet des changements de catégorie. En effet l'article 2 précise que "la sélection interne sur épreuves professionnelles a pour objet d'apprécier l'aptitude à exercer les fonctions correspondantes. (...) A l'issue des épreuves de sélection interne, le jury établit par ordre de mérite la liste des candidats jugés aptes à changer de catégorie d'emplois."

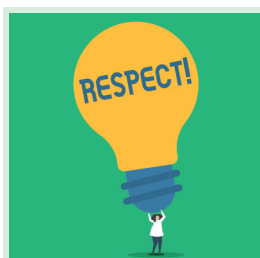
Ces textes établissent bien que la réussite aux épreuves de sélections internes vaut aptitude à exercer les fonctions correspondantes à la catégorie supérieure.

Le SNU TEFI Pôle emploi partage cet état de fait.

Lors du CSEC du 21 juillet 2020, la Direction Générale enfonce le clou en présentant la **nouvelle classification des emplois des agents de droit public** de Pôle emploi : "le changement de catégorie s'effectue, à titre principal, par sélection interne sur épreuves professionnelles. Les lauréats des sélections internes sont inscrits, par ordre de classement, sur une liste d'aptitude à exercer les emplois de catégorie immédiatement supérieure et peuvent postuler sur les emplois correspondants dans la BDE."

Il n'a donc jamais été question de détection de potentiel !

Pourtant, **alors même qu'un jury a confirmé et établi la capacité des lauréats à occuper un poste de catégorie supérieure**, les Directions Régionales puis la DG veulent imposer une étape supplémentaire : la **DDPM** (Détection De Potentiel Managérial) comme nouvelle norme d'accès à la catégorie supérieure au motif du souci d'équité de traitement avec les agents de droit privé. Chaque statut a ses modalités et prérogatives d'accès à la promotion qui doivent être respectées. En conséquence, la réussite aux épreuves de sélections internes doit seule permettre directement l'accès à la promotion.



Il est grand temps que la Direction Générale respecte les textes, et ne rajoute pas en permanence des modalités qui entravent la progression professionnelle des agents publics.

LE SNU-TEFI-Pôle emploi veillera à ce que la « dure loi » s'applique aussi à la direction !

2 mai 2022