

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 14 septembre 2015 portant agrément de l'accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi.

NOR : ETS1520337A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre des finances et des comptes publics,

Vu l'article L.5312-9 du code du travail ;

Vu la convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – L'accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi annexé au présent arrêté est agréé.

Art. 2. – Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre des finances et des comptes publics sont chargés de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 14 septembre 2015.

*La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*

Pour la ministre et par délégation :

*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,*

E. WARGON

*Le ministre des finances
et des comptes publics,*

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur du budget :

Le sous-directeur,

G. BAILLY

A N N E X E

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2014 RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET À LA RÉVISION
DE CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE PÔLE EMPLOI

PRÉAMBULE

CHAPITRE 1^{er}. – CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE 2. – LA STRUCTURE DE LA CLASSIFICATION

ARTICLE 2.1. LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

ARTICLE 2.2. LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

2.2.1. Définition

2.2.2. Les caractéristiques génériques et distinctives des niveaux de classification

ARTICLE 2.3. LE POSITIONNEMENT DES EMPLOIS

2.3.1. Les modalités de prise en compte de l'évolution des emplois

ARTICLE 2.4. LA GRILLE DE COEFFICIENTS

CHAPITRE 3. – PRINCIPES ET MÉCANISMES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE PÔLE EMPLOI

ARTICLE 3.1. LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

3.1.1. Les éléments constitutifs d'un déroulement de carrière

3.1.2. Information et communication sur l'emploi

ARTICLE 3.2. LE PROCESSUS DE PROMOTION AU SEIN DE PÔLE EMPLOI

CHAPITRE 4. – LES ÉVOLUTIONS AU SEIN DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION

ARTICLE 4.1. LE RATTACHEMENT À L'EMPLOI

ARTICLE 4.2. LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

4.2.1. L'évolution au sein d'un niveau de classification

4.2.2. L'évolution par changement de niveau de classification dans l'amplitude de l'emploi

4.2.3. L'évolution au terme du dernier échelon du dernier niveau de la plage d'amplitude de l'emploi et des agents « hors cadre »

4.2.4. Les situations spécifiques

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

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

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

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

4.2.4.5. Le début de carrière des psychologues

4.2.5. Principe pour un déroulement de carrière minimum d'un agent dans l'amplitude de son emploi

4.2.6. Principe pour un déroulement de carrière minimum d'un agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou d'un agent positionné « hors cadre »

4.2.7. Recours

CHAPITRE 5. – MODIFICATIONS ET MISES À NIVEAU DES ARTICLES DE LA CCN EN VUE DE LEUR CONCORDANCE AVEC LE PRÉSENT ACCORD

ARTICLE 5.1. AFIN DE TENIR COMPTE DES DISPOSITIONS DU PRÉSENT ACCORD, LES ARTICLES SUIVANTS DE LA CCN SONT MODIFIÉS OU REMPLACÉS PAR LES DISPOSITIONS SUIVANTES

5.1.1. L'article 11 de la CCN est ainsi modifié

5.1.2. L'article 19 de la CCN est ainsi modifié

5.1.3. Article 20 § 3 et § 4 de la CCN :

ARTICLE 5.2. LES ARTICLES SUIVANTS DE LA CCN SONT RÉVISÉS POUR MISE EN CONFORMITÉ ET ADAPTION AVEC LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

5.2.1. L'article 8.3 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras) :

5.2.2. L'article 12 §1 et §3 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras)

5.2.3. L'article 24 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras) :

5.2.4. L'article 25 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras)

5.2.5. L'article 26.3 §2 alinéa b de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras) :

5.2.6. L'article 26.4 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras) :

5.2.7. Article 42.1 §2 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras) :

CHAPITRE 6. – MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU SYSTÈME CONVENTIONNEL DE LA CLASSIFICATION

ARTICLE 6.1. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET DATE D'APPLICATION

ARTICLE 6.2. ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT A L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION

ARTICLE 6.3. PRINCIPES POUR LE REPOSITIONNEMENT

6.3.1. L'entretien de rattachement et de repositionnement

6.3.2. Les règles de repositionnement dans la grille de coefficient

6.3.3. Les effets du repositionnement

ARTICLE 6.4. CAS PARTICULIER LORS DU REPOSITIONNEMENT

6.4.1

6.4.2

6.4.3

6.4.4

6.4.5

ARTICLE 6.5. EFFET DU POSITIONNEMENT ET RECOURS

CHAPITRE 7. GARANTIE ET RECOURS INDIVIDUEL

ARTICLE 7.1. PROCÉDURE DE RECOURS SPÉCIFIQUE

ARTICLE 7.2. LA COMMISSION PARITAIRE LOCALE DE RECOURS CLASSIFICATION (CPLRC)

CHAPITRE 8. – SUIVI DE L'ACCORD ET INFORMATION ET CONSULTATION DES IRP

ARTICLE 8.1. LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE SUIVI CLASSIFICATION (CPNCS)

ARTICLE 8.2. INFORMATION ET CONSULTATION DES IRP

CHAPITRE 9. – DURÉE ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 9.1. DATE D'ENTRÉE EN APPLICATION DU SYSTÈME CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION

ARTICLE 9.2. DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

ARTICLE 9.3. PORTÉE DE L'ACCORD

ARTICLE 9.4. DÉPÔT ET PUBLICITÉ

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions des articles 3.2 et 53 de la CCN, entre la direction générale de pôle emploi et les organisations nationales représentatives dans la branche telles que déterminées par l'arrêté du 27 novembre 2013 du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Il révisé et modifie par conséquent les éléments suivants de la Convention collective nationale

- l'article 8.3 ;
- l'article 11 ;
- les paragraphes 1 et 3 de l'article 12 ;
- l'article 19 ;
- les paragraphes 3 et 4 de l'article 20 ;
- l'article 24 ;
- l'article 25 ;
- l'article 26.3 paragraphe 2 alinéa *b* ;
- l'article 26.4 ;
- et le paragraphe 2 de l'article 42.1.

Le présent accord se substitue en particulier en toutes ses dispositions à celles de « l'avenant XXVI relatif à la classification » annexé au chapitre Y « ANNEXES » de la CCN, issues de l'assurance chômage et précédemment applicables aux agents de droit privé de Pôle emploi.

Cet accord concrétise l'ambition des parties de se doter d'une classification adaptée aux réalités de l'ensemble des métiers de Pôle emploi. Il a été conçu pour permettre de prendre en compte les évolutions actuelles constatées des métiers de Pôle emploi et pour faciliter l'intégration de celles à venir. Ce dispositif conventionnel vise à accompagner l'agent tout au long de sa carrière et à renforcer l'égalité de traitement dans la gestion des parcours professionnels.

Le nouveau dispositif conventionnel de classification a pour objectif de donner une meilleure visibilité des attendus des emplois, du déroulement de carrière et des modalités de progression dans la grille de rémunération.

Afin d'actualiser et de mettre en concordance les emplois des agents de droit public avec le positionnement des emplois du présent dispositif la Direction générale s'engage à ouvrir une concertation sociale sur les travaux et démarches nécessaires auprès des ministères compétents, dans le trimestre qui suit la signature du présent accord.

CHAPITRE 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux agents de droit privé de Pôle emploi relevant de la convention collective nationale.

Conformément à l'article 1.2 de la CCN, les agents relevant de l'accord « Cadres dirigeants de Pôle emploi » sont exclus du champ d'application des dispositions du présent accord.

Les cadres dirigeants constituent toutefois l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 2.1 du chapitre 2 du présent accord.

CHAPITRE 2

La structure de la classification

Ce chapitre vise à présenter les éléments qui composent la classification et à expliciter le positionnement des emplois au sein du dispositif conventionnel. Les modalités d'évolution des agents au sein du dispositif sont traitées au chapitre 3 du présent accord.

Le dispositif conventionnel de la classification est composé des trois éléments suivants :

- les niveaux de classification (scindés en échelons) et leur définition ;
- le positionnement des emplois issus du référentiel des métiers de Pôle emploi sur les niveaux de la classification, défini par un positionnement en entrée et une amplitude la grille de coefficients associée.

Article 2.1. – *Les catégories professionnelles*

Au nombre de cinq, les catégories professionnelles distinguent :

- les employés : niveaux de classification A à C ;
- les techniciens : niveau de classification D ;
- les agents de maîtrise : niveau de classification E ;
- les cadres : niveaux de classification F à I ;
- les cadres dirigeants : fonctions Directeur et Directeur Adjoint telles que définies dans l'accord du 14 février 2014.

Il est cependant précisé que les dispositions suivantes du présent accord ne sont pas applicables aux cadres dirigeants.

Conformément au système conventionnel de classification antérieur à celui mis en œuvre par le présent accord, les critères de cotisation au régime de retraite complémentaire gérés par l'AGIRC et l'ARRCO des agents constituant le groupe fermé mis en place par l'accord du 18 janvier 2013 relatif à l'application des dispositions de l'article 48 du deuxième paragraphe de l'alinéa 3 de la CCN ne sont pas modifiés.

Article 2.2. – *Les niveaux de classification*

2.2.1. Définition

Chaque niveau de classification fait l'objet d'une définition propre et commune à l'ensemble des emplois, distincte d'un niveau par rapport à l'autre, précisée par des caractéristiques génériques et distinctives.

La classification s'articule en 10 niveaux. Les 9 premiers niveaux de classification définissent les attendus requis pour l'exercice de l'emploi, tenant compte des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et/ou la formation, et/ou les diplômes et mises en œuvre.

Par ailleurs, il est constitué un 10^e niveau qui regroupe les cadres dirigeants de Pôle emploi dont la gestion de carrière relève de l'accord du 14 février 2014.

La définition des niveaux de classification :

- apporte des repères cohérents et distinctifs permettant le positionnement des emplois ;
- est complétée par des caractéristiques génériques et des éléments distinctifs par rapport au niveau de classification suivant et/ou précédent ;
- marque une progression professionnelle ;
- intègre les attendus et les caractéristiques du niveau de classification précédent.

Les 9 premiers niveaux et leur définition sont les suivants :

Niveau A : assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé.

Niveau B : assurer un service par la réalisation d'actions définies en organisant un ensemble d'activités, dans le cadre de procédure de travail existantes et des moyens mis à disposition.

Niveau 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.

Niveau 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.

Niveau 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.

Niveau 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.

Niveau 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.

Niveau 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

Niveau 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 à la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.

2.2.2. Les caractéristiques génériques et distinctives des niveaux de classification

Ce sont des repères clés qui permettent :

- d'appréhender et de préciser les définitions des niveaux de classification ;
- d'identifier d'un niveau à l'autre les caractéristiques de progressivité en termes d'attendus professionnels ;
- de repérer les éléments de correspondance entre la définition des niveaux de classification et l'exercice du contenu de l'emploi occupé par l'agent.

Ces caractéristiques ont également pour objectif de rendre lisible le passage d'un niveau à un autre dans un même emploi, les progressions dans les niveaux rendant compte de la maîtrise de son emploi.

Les méthodes, les procédures, les outils et les moyens nécessaires à l'exercice de l'emploi, auxquels il est fait référence dans les définitions ou caractéristiques du niveau, sont portés à la connaissance des agents et sont liés aux attendus requis à chaque niveau de classification.

CSP	Niveaux	Définition des niveaux de classification	Caractéristiques génériques et distinctives
EMPLOYÉS	A	Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : - la réalisation de tâches élémentaires - l'application d'un ou plusieurs modes opératoires non complexes connus de l'agent - la reproduction d'actes professionnels courants, répétitifs, analogues, ne pouvant pas donner lieu à interprétation - l'échange ponctuel d'informations au sein de l'équipe de travail
	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	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : - la réalisation d'un enchaînement d'activités simples dans un cadre défini de procédures existantes - la mise en œuvre d'une ou plusieurs techniques et méthodes permettant une adaptation limitée - le choix des modalités d'exécution dans la réalisation des actes professionnels courants - l'échange d'informations régulier et/ou apport de réponses et explications de premier niveau
	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.	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : - la réalisation d'actes professionnels relevant de situations nécessitant de choisir ou d'adapter des solutions connues en vue de la résolution de problèmes dans le cadre d'un processus organisé - l'exploitation des informations collectées pour prendre des décisions dans le cadre des moyens d'actions à disposition - le traitement de situations professionnelles variées requérant l'appréhension globale de l'environnement de travail, des interlocuteurs internes/externes, des services, des prestations et des règles de gestion - la recherche, le traitement et l'échange régulier d'informations avec son environnement professionnel dans une optique de coopération et de suivi de la relation - la permanence des contacts et/ou d'interactions facilitant la coopération avec une diversité d'interlocuteurs
TÉCHNICIENS	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.	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : - la complexité des situations professionnelles - l'analyse complète de l'ensemble des situations et problématiques de son domaine et de l'environnement associé en vue du choix des moyens à engager et des méthodes à mettre en œuvre - la coordination d'informations élaborées internes ou externes à Pôle emploi et analyse de leur interdépendance - la mobilisation d'une ou plusieurs technique(s) maîtrisée(s) répondant aux exigences de l'emploi - l'apport de conseils techniques sur les champs d'intervention concernés
AGENTS DE MAINTIENS	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.	A partir de ce niveau de classification, deux voies professionnelles coexistent : la voie Managériale et la voie Expertise métier. Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : - la contribution à la définition des actions de son périmètre d'intervention et leur déclinaison opérationnelle - la réalisation d'actions inscrites dans le cadre d'objectifs opérationnels fixés et des délégations accordées - la proposition ou la construction de méthodes d'interventions pour produire des services adaptés - la combinaison et la maîtrise de plusieurs champs de compétences/connaissances liés à l'emploi - la coordination d'un ensemble d'actions associant des interlocuteurs internes/externes - la transmission de savoir faire maîtrisé liée à l'exercice de l'emploi - la réalisation d'actions inscrites dans une logique de partenariat / collaboration avec des acteurs externes à Pôle emploi ou en transversalité avec les différents services internes - la mise en œuvre de bout en bout d'un processus : de l'analyse des résultats à l'amélioration continue Pour la voie managériale : 1er niveau d'encadrement
CADRES	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	Les emplois de ce niveau se caractérisent par : - un élargissement du champ d'intervention sur un ou plusieurs domaines - la proposition et la mise en œuvre de solutions nouvelles - la définition, l'organisation des méthodes de travail - un travail en interdisciplinarité et / ou l'articulation d'une ou plusieurs disciplines relevant d'une expertise - l'apport d'un conseil expert - le développement, l'entretien et l'animation d'un réseau d'acteurs internes/externes Pour la voie managériale : la mise en œuvre maîtrisée de l'ensemble des dimensions d'encadrement ou l'encadrement de plusieurs équipes pouvant couvrir plusieurs managers
	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	Les emplois de ce niveau se caractérisent par : - le pilotage de plusieurs expertises - la définition et la conduite du déploiement opérationnel de politiques dans le cadre de la stratégie définie - le choix de l'affectation des ressources (financières/matérielles/humaines) dans le cadre des moyens alloués - la mise en œuvre d'actions inscrites dans le cadre des objectifs opérationnels et/ou stratégiques fixés et des délégations accordées - la variété, la pluralité et la complexité des processus et des systèmes - le travail en inter-disciplinarité pouvant faire appel à des expertises multiples - la négociation avec un réseau d'acteurs internes/externes - l'analyse systémique de son environnement Pour la voie managériale : le pilotage d'une ou plusieurs entités
	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.	Les emplois de ce niveau se caractérisent par : - l'analyse approfondie et experte de son environnement - l'anticipation et la prévision des évolutions en vue de contribuer à la définition des orientations stratégiques - la latitude à proposer et décider de l'organisation générale d'un large périmètre - l'évaluation et le pilotage de la maîtrise des risques opérationnels et stratégiques - la négociation des moyens alloués sur le moyen terme dans une optique d'optimisation du périmètre ou du champ confié - le pilotage d'un ensemble de projets transverses - la mise en place des stratégies de communication et d'influence auprès d'acteurs agissant dans les sphères politiques, sociales et économiques - la conduite d'actions et/ou le développement de réseaux professionnels visant à optimiser l'organisation - la conception de modèles ou de systèmes impliquant de multiples facteurs en interaction Pour la voie managériale : l'encadrement opérationnel sur une fonction et/ou un ensemble d'entités
	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	Les emplois de ce niveau se caractérisent par : - la participation à la définition des objectifs stratégiques sur un large périmètre et la mise en œuvre de politiques dont les impacts se mesurent sur le moyen et le long terme - l'innovation et la projection dans le but d'assurer la pérennité et le développement de Pôle emploi dans son ensemble - l'évaluation et le pilotage de la maîtrise des risques stratégiques et politiques - l'animation/coordination de domaines/disciplines stratégiques pour l'établissement - le portage stratégique des politiques de l'organisation auprès d'acteurs agissant dans les sphères politiques, sociales et économiques Pour la voie managériale : l'encadrement de lignes managériales

Article 2.3. – *Le positionnement des emplois*

Les emplois positionnés au sein des niveaux de classification sont issus du référentiel des métiers de Pôle emploi et organisés au sein de la classification par filières et métiers.

Chaque emploi est positionné sur un niveau d'entrée et une amplitude d'un ou plusieurs niveaux de classification.

Le positionnement des emplois sur les niveaux de classification est présenté ci-après.

2.3.1. Les modalités de prise en compte de l'évolution des emplois

La création de nouveaux emplois ou la modification des emplois existants, nécessaires à la bonne réalisation des missions de Pôle emploi, relève des prérogatives de la Direction générale, en fonction des missions de Pôle emploi et ses choix d'organisation générale.

Cependant, Pôle Emploi, s'étant doté d'un Observatoire national des métiers par accord du 14 décembre 2009, intégré à la CCN, entend favoriser la concertation sur ce sujet. Aussi, en vue de l'actualisation du référentiel des métiers, les évolutions nécessaires des emplois sont examinées au sein de cet Observatoire national des métiers au moins une fois par an, et dans l'hypothèse de la création de nouveaux emplois, au plus tard dans les deux mois qui suivent la création de l'emploi.

Dans les deux mois suivant la réunion de l'ONM portant sur la création de nouveaux emplois ou portant sur l'évolution d'un emploi générant une modification de son amplitude, la Commission paritaire nationale de négociation est réunie afin d'examiner les propositions et d'établir, par avenant à la présente classification, le positionnement de ces emplois et, le cas échéant, les règles de repositionnement des personnels associés au regard des définitions des niveaux de classification.

Pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement et dans l'attente de l'actualisation par avenant de la classification, chaque nouvel emploi se voit temporairement attribuer un coefficient d'entrée d'un emploi équivalent.

Dans le cas où l'emploi serait finalement positionné à un niveau supérieur au niveau initialement retenu, ce nouveau niveau est appliqué rétroactivement au bénéfice des titulaires de l'emploi.

Article 2.4. – La grille de coefficients

La grille de coefficients est établie sur la base des 9 premiers niveaux de classification et de 30 échelons. Le nombre d'échelons par niveau est fixé comme suit :

- un échelon au niveau A ;
- deux échelons au niveau B ;
- trois échelons au niveau C ;
- quatre échelons des niveaux D à I ;

Les échelons permettent de constater la progression au sein du niveau.

A chaque échelon est associé un coefficient, qui permet de déterminer le salaire de base (selon la définition de l'article 12 de la CCN). Le salaire de base mensuel est obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point, et en ajoutant à ce résultat la partie fixe (salaire de base mensuel= [valeur du point x coefficient] + partie fixe).

A la date d'application du dispositif conventionnel de classification, la valeur de la partie fixe est fixée à 301,50 euros et la nouvelle valeur du point est fixée à 3,12 euros. Ces deux valeurs sont susceptibles d'évoluer à l'occasion des négociations annuelles obligatoires, qui pourraient intervenir antérieurement ou postérieurement à la date d'application.

La grille des coefficients est présentée ci - après :

Catégories	Niveaux	Définition des niveaux de classification	Echelon	Coefficients
Cadres	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	I4	1 314
			I3	1 270
			I2	1 227
			I1	1 186
	H	Mettre en oeuvre 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	H4	1 145
			H3	1 105
			H2	1 066
			H1	1 028
	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	G4	991
			G3	955
			G2	920
			G1	885
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	F4	852	
		F3	820	
		F2	789	
		F1	759	
Agents de maîtrise	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	E4	730	
		E3	702	
		E2	675	
		E1	648	
Techniciens	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	D4	623	
		D3	599	
		D2	576	
		D1	551	
Employés	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	C3	528	
		C2	504	
		C1	478	
		B	B2	453
B1	426			
A	Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé	A	400	

CHAPITRE 3

**Principes et mécanismes d'évolution professionnelle
au sein de Pôle emploi****Article 3.1. – Les principes généraux**

Cet article a pour objectif de clarifier les mécanismes généraux d'évolution professionnelle au sein de Pôle emploi.

Il s'inscrit dans une volonté partagée de favoriser les progressions de carrière, de reconnaître la technicité et les compétences et les savoirs faire mises en œuvre par le personnel, dans un dispositif lisible comportant des parcours de formation visant à développer la qualification porté à la connaissance de l'ensemble des personnels.

En effet, le développement des compétences et l'acquisition de l'expérience professionnelle des agents, leur permettant de progresser en qualification, font partie des conditions fondamentales de la qualité de service mise en œuvre par Pôle Emploi.

Par ailleurs Pôle Emploi met en place les conditions d'un déroulement de carrière qui vise à assurer le développement des pratiques professionnelles des agents.

Les intérêts individuels et collectifs des agents et les impératifs de Pôle Emploi impliquent la mise en œuvre d'un dispositif favorisant le déroulement de carrière et la promotion interne, qui repose sur des principes et des règles partagées, connus de tous, suivant les déclinaisons ci-après.

3.1.1. Les éléments constitutifs d'un déroulement de carrière

Pour permettre à chacun d'être acteur de son développement professionnel, Pôle emploi crée les conditions pour que chaque agent puisse développer les compétences mises en œuvre et les faire reconnaître. Pour ce faire Pôle emploi organise des dispositifs permettant à chaque agent :

- de connaître les emplois, leurs évolutions et les compétences requises pour les exercer.

A cet égard, Pôle emploi a élaboré un référentiel des métiers, mis à disposition des agents sur l'intranet de l'établissement, et met en place par la concertation des aires de mobilité permettant d'identifier les possibilités d'évolutions.

- de développer ses compétences et ses qualifications en s'appuyant sur les dispositifs de formation.

A cet égard, Pôle emploi déploie un programme de formation pluriannuel et fait connaître les dispositifs de formation individuelle.

- de faire le point régulièrement sur son activité, de connaître et d'échanger avec sa hiérarchie sur la façon dont son travail est apprécié.

A cet égard, Pôle emploi met, notamment, en œuvre le dispositif d'EPA et le processus de promotion.

- de faire le point sur son développement professionnel et ses perspectives d'évolution

A cet égard, Pôle emploi met en œuvre le dispositif d'entretien professionnel prévu à l'article L6315-1 du code du travail,

- de connaître les emplois à pourvoir

A cet égard, Pôle emploi diffuse par la bourse des emplois (BDE) tous les postes à pourvoir, soit par vacance, soit par création afin de faciliter les mobilités professionnelles et géographiques.

La prise en compte des parcours professionnels et leur développement constitueront une composante essentielle des négociations prévues par l'article 53, tant sur la GPEC que sur la formation professionnelle.

3.1.2. Information et communication sur l'emploi

Les évolutions prévisibles des emplois dans Pôle Emploi sont examinées de façon concertée, dans le cadre de l'Observatoire national des métiers, mis en œuvre par accord du 14 décembre 2009, intégré à la CCN, pour permettre au personnel d'acquérir progressivement et le plus en amont possible les nouvelles compétences qu'appellent ces transformations.

En outre, Pôle emploi réaffirme sa volonté de pourvoir en priorité ses besoins de personnel par les ressources internes des établissements.

Article 3.2. – Le processus de promotion au sein de Pôle emploi

La promotion fait l'objet d'une campagne nationale et annuelle dans chacun des établissements. Chaque campagne annuelle se déroule d'octobre à décembre et est initiée par une instruction de la Direction générale. L'ensemble des mesures attribuées dans le cadre de la campagne promotion s'inscrit dans un budget annuel national qui représente 0,8% *a minima* de la masse salariale brute des agents de droit privé de l'année en cours, en respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

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 4.2.4 et 4.2.5 du présent accord.

Les propositions de décision, portées par les responsables hiérarchiques, font l'objet d'un regard partagé à chaque niveau de l'encadrement, et sont arbitrées dans un comité dédié, piloté par la Direction de l'établissement.

La déclinaison du cadrage national par établissement est présentée en début de campagne au comité d'établissement et transmise aux délégués du personnel. A l'issue de la campagne, chaque établissement établit un bilan des mesures attribuées également présenté au comité d'établissement et aux délégués du personnel. Ce bilan,

sexué, comprend un volet spécifique dédié au suivi des situations particulières prévues à l'article 4.2.4 et 4.2.5 du présent accord.

CHAPITRE 4

Les évolutions au sein du dispositif conventionnel de classification

Ce chapitre est consacré à la présentation et à l'explicitation des modalités de progression individuelle au sein du dispositif conventionnel de classification.

Les définitions des niveaux de classification et les caractéristiques génériques et distinctives, prévues au présent accord, servent de référence aux agents et aux encadrants. Elles servent à apprécier les évolutions au sein de la classification et permettent à l'encadrement de proposer au Directeur d'établissement l'évolution d'un agent.

Article 4.1. – *Le rattachement à l'emploi*

Tout agent est rattaché à un emploi, référencé dans le « référentiel des métiers de Pôle emploi ». Ce rattachement permet de le positionner, au moment de son embauche, *a minima* au premier échelon du premier niveau de classification de l'emploi pour lequel il a été recruté.

Conformément au paragraphe 5 de l'article 4 de la CCN, le contrat de travail de tout nouvel agent spécifie le rattachement à l'emploi et son positionnement dans la classification en termes de filière, métier, emploi, niveau et échelon.

Au moment du recrutement, ou, au plus tard au cours de son premier « Entretien professionnel annuel » (EPA), il est élaboré une fiche de poste qui décrit le contenu effectif du poste occupé au sein de l'emploi. Les activités décrites dans l'emploi du référentiel des métiers constituent le point de départ pour rédiger cette fiche de poste personnalisée.

A chaque EPA, la fiche de poste est examinée pour actualisation et pour tenir compte, si nécessaire, des changements significatifs d'activités ainsi que d'éventuelles missions spécifiques qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi. Cette actualisation du poste occupé s'effectue sur le périmètre de rattachement de l'emploi occupé par l'agent, elle ne peut donc se traduire par un repositionnement de l'agent dans un emploi de niveau de classification inférieur.

Article 4.2. – *Le déroulement de carrière*

Cet article, jusqu'au 4.2.3 inclus, se substitue aux paragraphes 3 de l'article 20 de la CCN.

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 :

- la progression d'échelons dans son niveau de classification au sein de son emploi reconnaît et valorise la pratique courante des activités professionnelles et la qualité du travail fourni ;
- le changement de niveau de classification au sein de l'amplitude de son emploi reconnaît et valorise la montée en qualification.

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'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail.

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.

L'agent peut également évoluer par changement d'emploi, changement de métiers, de filières dans le cadre d'une mobilité professionnelle. Cette mobilité est accessible à tous et sur tous les emplois et/ou filières quel que soit l'emploi ou la filière d'appartenance de l'agent, sous réserve de satisfaire aux attendus requis par l'emploi auquel il postule. Un agent peut ainsi candidater sur un poste d'un niveau supérieur à celui qu'il occupe ; s'il est admis, il bénéficie alors de l'échelon et du niveau d'entrée correspondant à l'offre d'emploi.

Dans le cas exceptionnel où un agent est retenu, suite à sa candidature, sur un emploi dont l'amplitude est inférieure à son positionnement, il est rattaché à cet emploi dans un positionnement « hors cadre », et conserve son coefficient (niveau/échelon) ainsi que sa catégorie professionnelle.

Afin d'enrichir le dispositif de déroulement de carrière, les parties conviennent d'engager, suite à la mise en œuvre de cet accord, une négociation au niveau de la branche sur les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par les managers.

4.2.1. **L'évolution au sein d'un niveau de classification**

Dans le cadre du processus de promotion annuelle, 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. Ce changement marque la progression de l'agent, au sein de son niveau de classification, par l'accès successif à tous les échelons du niveau.

Cette progression permet notamment de prendre en considération la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste et/ou l'emploi. Elle reconnaît la qualité du travail fourni par la pratique courante des activités professionnelles, la contribution professionnelle individuelle de l'agent aux objectifs collectifs et pour les cadres, l'atteinte des objectifs individuels. Elle peut permettre de prendre en compte, entre autres, l'évolution éventuelle de la fiche de poste.

4.2.2. L'évolution par changement de niveau de classification dans l'amplitude de l'emploi

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.

Le positionnement dans le niveau supérieur s'opère sur la base de l'examen, dans le cadre du processus de promotion annuel, 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. Les niveaux permettent d'apprécier la montée en qualification de l'agent en tenant compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d'intervention, de l'expérience acquise dans l'emploi.

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. Cependant, à titre exceptionnel, si le contenu du poste (fiche de poste) est modifié significativement, l'attribution du niveau supérieur est étudiée, au regard de la définition des niveaux, dans le cadre du processus de promotion, même si l'agent n'est pas positionné au dernier échelon de son niveau.

4.2.3. L'évolution au terme du dernier échelon du dernier niveau de la plage d'amplitude de l'emploi et des agents « hors cadre »

L'agent qui a atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi ou l'agent « hors cadre » peut voir sa rémunération progresser par attribution d'un relèvement de traitement dans les conditions fixées à l'article 19C de la CCN. Cette attribution intervient dans le cadre du processus de promotion de l'établissement.

L'agent peut également bénéficier d'une évolution de carrière et/ou de rémunération par changement d'emploi au sein de son métier, de sa filière ou dans une autre filière.

4.2.4. Les situations spécifiques

(Cet article se substitue au paragraphe 3 de l'article 11 de la CCN.)

4.2.4.1. 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.

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

Les conseillers et les chargés de relation entreprises sont embauchés, a minima, au niveau C1 (coefficient 478). Pôle emploi, dans le cadre du processus de promotion, examinera de façon toute particulière, durant leurs premières années d'exercice, l'évolution professionnelle des agents occupant les emplois de conseillers et de chargés de relations entreprise jusqu'à ce qu'ils aient atteint le niveau D1. Cette orientation sera inscrite dans les instructions annuelles relatives à la promotion.

4.2.4.3. 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 lors au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1.

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de directeur 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.

4.2.4.4. 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.

4.2.4.5. Le début de carrière des psychologues

La Direction générale réaffirme que conformément à l'accord du 18 juin 2010, le recrutement de psychologues du travail expérimentés se réalise au niveau F1 (coefficient 759). Il en va de même pour la mobilité interne. Par exception pour favoriser la mobilité professionnelle interne et l'accès à l'emploi pour les agents diplômés, non expérimentés, l'emploi est ouvert au niveau E1 (coefficient 648). Les agents positionnés à ce niveau (E1) accèdent au niveau F1 au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du troisième anniversaire de leur accession au niveau E1, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels.

4.2.5. Principe pour un déroulement de carrière minimum d'un agent dans l'amplitude de son emploi

(Cet article se substitue aux § 4 de l'article 20 de la CCN.)

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 premier quadrimestre de l'année civile), il est proposé à l'agent d'élaborer un plan d'actions partagé. Ce plan d'action, d'une durée préconisée de six 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 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 et par des éléments objectifs relatifs à la non atteinte des résultats définis au plan d'actions partagé.

En 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.

4.2.6. Principe pour un déroulement de carrière minimum d'un agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou d'un agent positionné « hors cadre »

Tout agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, ainsi que tout agent positionné « hors cadre », voit sa situation examinée, au plus tard dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 alinéa II du code du travail, en vue de l'éventuelle attribution d'un relèvement de traitement (article 19. C revu de la CCN)

4.2.7. Recours

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les désaccords éventuels, relatifs au déroulement de carrière d'un agent, peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la Direction, notamment par l'intermédiaire des délégués du personnel et 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 de l'article 39 de la CCN dans les conditions décrites par cette dernière.

CHAPITRE 5

Modifications et mises à niveau des articles de la CCN en vue de leur concordance avec le présent accord

Article 5.1. *Afin de tenir compte des dispositions du présent accord, les articles suivants de la CCN sont modifiés ou remplacés par les dispositions suivantes :*

5.1.1. L'article 11 de la CCN est ainsi modifié :

§1 Les emplois sont répertoriés dans l'accord « Classification » du 19/12/2014. Les agents sont positionnés au minimum au coefficient du premier échelon du premier niveau de leur emploi de rattachement.

La classification des emplois devra être régulièrement adaptée dans le cadre d'un accord négocié pour tenir compte de l'évolution des métiers et des missions de Pôle emploi.

§2 L'évolution de la classification des emplois ne peut conduire à un déclassement du positionnement de l'agent dans la nouvelle grille de classification.

Le paragraphe 3 de l'article 11 de la CCN est remplacé par l'article 4.2.4 du présent accord.

5.1.2. L'article 19 de la CCN est ainsi modifié :

Cet article, ainsi rédigé, se substitue au contenu de l'article 19 de la CCN.

Augmentations individuelles et promotions

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.

19. A. Le changement d'échelon

Il s'effectue par attribution successive des échelons du ou des niveaux de l'emploi de rattachement selon les principes décrivant l'évolution au sein d'un niveau de classification (article 4.2.1 de l'accord du 19 décembre 2014).

19. B. Le changement de niveau

Il s'effectue quand l'agent, arrivé au terme de la progression de tous les échelons de son niveau de classification, dans les conditions définies à l'article 20§ 3 révisé par l'accord du 19 décembre 2014, accède au niveau immédiatement supérieur selon les principes décrivant l'évolution par changement de niveau de classification.

19. C. Le relèvement de traitement

Il est accordé 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 (agent « hors cadre »). Il tient compte, notamment, de la qualité du travail et des contributions professionnelles.

Le relèvement de traitement 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, pour lesquels il est en outre tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation, du fonctionnement du service dont ils ont la responsabilité et du contexte d'exercice des fonctions.

Par ailleurs, le relèvement de traitement acquis par l'agent est intégralement conservé en cas de promotion aux échelons et /ou niveaux supérieurs.

Un bilan statistique détaillé et sexué des augmentations individuelles et promotions intervenues dans l'établissement, dans l'année est présenté annuellement au comité d'établissement et transmis aux délégués du personnel (article du 3.2 de l'accord du 19 décembre 2014).

5.1.3. Article 20 § 3 et § 4 de la CCN :

L'article 4.2 jusqu'au 4.2.3 se substitue au paragraphe 3 de l'article 20 de la CCN.

L'article 4.2.5 se substitue au paragraphe 4 de l'article 20 de la CCN.

Article 5.2. *Les articles suivants de la CCN sont révisés pour mise en conformité et adaptation avec la nouvelle grille de classification :*

5.2.1. L'article 8.3 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras)

Il est recouru à des contrats à durée déterminée pour des contrats de travail aidés mis en œuvre dans le cadre de la politique publique d'insertion professionnelle prévue aux articles L.5431-1 et suivants du code du travail. Les agents sous contrat de travail aidé bénéficient, pendant la période de leur contrat, d'un accompagnement particulier et de formations spécifiques visant à favoriser leur insertion professionnelle au sein de Pôle emploi, ou à l'extérieur, et à l'issue de celui-ci d'un suivi spécifique durant six mois. Les postes susceptibles d'accueillir des agents en contrat de travail aidé et les modalités de leur accompagnement font l'objet d'une information du comité central d'entreprise.

*Les personnels sous contrat de travail aidé sont recrutés au minimum au coefficient **400 (A)** sans préjudice des évolutions éventuelles qui pourraient intervenir en cours du contrat.*

5.2.2. L'article 12 §1 et §3 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras)

*§1 La rémunération mensuelle est composée d'un salaire de base (partie fixe + [valeur du point x coefficient]), auquel s'ajoute la prime d'ancienneté et éventuellement un complément salarial tel que spécifié à l'article **19-C de la CCN**.*

*§3 Le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents est fixé au coefficient **400 (A)**.*

5.2.3. L'article 24 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras)

Dispositions communes

§1 La mobilité peut constituer pour un agent l'un des moyens de sa progression professionnelle. La mobilité interne se caractérise par un changement temporaire ou pérenne de métier, ou par un changement géographique au sens de l'article 26-1 de la présente convention collective ou par les deux. Elle nécessite le volontariat clairement exprimé de l'agent.

§2 Elle s'exerce dans le cadre d'un équilibre entre les besoins du service et les aspirations des personnels, selon des modalités qui respectent les dispositions visées à l'article 9 de la convention n° 88 de l'OIT.

§3 La mobilité s'effectue sur l'ensemble du territoire national et des emplois. Les vacances et créations de postes font l'objet d'une publication mentionnant les dates de forclusion, dans tous les services de Pôle emploi, au moyen d'une communication claire et transparente à destination de tous les agents par le biais de support télématique, de type bourse de l'emploi, et par voie d'affichage dans les sites et services.

*§4 Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national **sur la base du référentiel des métiers** après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et donnent lieu à l'établissement d'une fiche descriptive comportant la nature de l'emploi, le niveau de classification, le niveau d'emplois dans la classification des emplois des agents de droit public, le lieu de travail et les qualifications requises. Ils sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente convention.*

Les processus de sélection sont harmonisés et encadrés au niveau national par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés et l'objectivité dans le traitement des candidatures. Ces processus respectent les principes de neutralité, de transparence, et de non discrimination, et reposent sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces processus, méthodes et moyens sont présentés au comité central d'entreprise et le cas échéant aux comités d'établissement en cas de situation spécifique. Ils doivent garantir l'absence de discrimination entre agents de Pôle emploi pour l'accès aux postes à raison de leur statut.

*§5 La mobilité s'exerce également par permutation entre deux agents ayant un **même emploi et un même niveau de classification**. Dans ces conditions, la permutation ne peut être refusée, que ce soit au niveau de l'établissement ou entre établissements. Les candidats doivent adresser leur demande par écrit à leur direction de rattachement, deux mois avant la date souhaitée de permutation.*

§6 Les délégués du personnel sont régulièrement informés, par des états statistiques, des choix faits sur les mobilités.

§7 L'agent est informé des motifs du refus opposé à sa demande. Il peut bénéficier d'un accompagnement pouvant comprendre une ou des formations, dans le cadre du plan de formation afin d'accroître ses chances de succès concernant les futures opportunités qui se présenteraient à lui.

§8 La mobilité, pour l'agent qui le souhaite, peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière. L'agent peut bénéficier, en tant que de besoin, d'actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser la prise d'un nouveau poste et s'il le souhaite, d'actions de validation de l'expérience prises en charge par l'établissement.

§10 La mobilité, à **emploi de niveau de classification identique**, s'effectue au moins à salaire égal, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales ou spécifiques liées à l'exercice de l'emploi. La mobilité ne peut en particulier conduire à la remise en cause des avantages individuels liés au contrat de travail de l'agent.

5.2.4 L'article 25 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras)

La mobilité professionnelle temporaire

§1 La mobilité professionnelle temporaire, volontaire au sens du §1 de l'article 24 de la présente convention collective, permet à un agent, pendant une durée limitée, d'exercer une fonction d'expertise au sein de Pôle emploi sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation. Les appels à candidature sur ces fonctions font l'objet d'une publication nationale.

L'agent se voit proposer une convention de mobilité temporaire, précisant notamment l'objet de celle-ci, son rattachement à son établissement d'origine, les conditions de réalisation de la mission dans la structure d'accueil, les conditions du retour au terme de la mobilité, et la prise en charge des frais liés à cette mobilité par l'établissement d'accueil en termes de déplacement, du domicile au lieu de la mission, et de frais d'hébergement éventuels.

§2 A l'issue de sa mission, l'agent est réintégré dans son emploi d'origine.

Pour toute mobilité professionnelle temporaire interne, Pôle emploi s'engage à tenir compte, au moment de la réintégration de l'agent et dans le cadre de son déroulement de carrière, de l'acquisition de nouvelles compétences liées aux missions confiées. Pour une mission d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, l'agent perçoit une indemnité mensuelle égale à **164** fois la valeur du point.

§3 Par ailleurs, le changement de lieu de travail doit être minimisé en fréquence pour permettre les conditions d'un réel développement professionnel. A ce titre, une affectation temporaire ne saurait avoir pour objectif final d'installer dans la durée des transferts successifs à courte durée d'affectation, sauf accord ou demande des intéressés. Les institutions représentatives du personnel sont régulièrement informées du recours à ce type de mobilité. Un bilan annuel des mobilités temporaires est présenté aux comités d'établissement.

5.2.5. L'article 26.3 §2 alinéa b de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras)

b/ Logement :

Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en œuvre dès lors que l'intéressé confirme sa nouvelle affectation. Au terme de celle-ci, l'agent bénéficie des mesures suivantes :

- Déménagement : l'agent se voit accorder, dès qu'il confirme sa nouvelle affectation, un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de lui permettre une installation dans son nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions. Les frais de déménagement des agents nouvellement affectés sont intégralement pris en charge dès lors que ces frais ont fait l'objet d'un devis préalablement accepté.
- Indemnité de réinstallation : chaque agent ou famille bénéficie, dès qu'il confirme sa nouvelle affectation et en cas de réinstallation, d'une indemnité de réinstallation correspondant au montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale multiplié par le nombre de parts calculées selon les règles suivantes : une part pour l'agent, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens fiscal et une part à partir du quatrième enfant. Dans le cas de famille monoparentale (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts est calculé de la façon suivante : une part pour l'agent, une part par enfant à charge. Lorsque deux conjoints travaillant au sein de Pôle emploi changent d'établissement, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.
- Transfert de la famille : dans le cas où l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne saurait être supérieur à la fin de l'année scolaire dans le cas d'enfants scolarisés, ou à 3 mois au-delà de la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation dans les autres cas, l'agent peut bénéficier, pendant la période de séparation, du remboursement de frais d'hébergement selon les barèmes en vigueur. Il bénéficie, en outre, du remboursement d'un voyage aller-retour par semaine pour lui ou son conjoint. Par ailleurs, il est tenu compte le cas échéant de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants en situation de handicap ou dont l'état de santé est gravement altéré, nécessitant une modalité de transport spécifique.

Dans le cadre de sa mobilité, l'agent peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de la famille (aide aux démarches administratives, recherche et inscription scolaire).

- Frais d'agence : les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence à l'issue de la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation sont remboursés sur présentation d'une facture à concurrence d'un montant équivalant à **628** fois la valeur du point. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.
- Double loyer : si le changement de résidence entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence est remboursé pendant trois mois sur présentation de la quittance dans la limite d'une somme équivalant à **376** fois la valeur du point. Sous réserve de pouvoir justifier d'un motif familial impérieux (recherche d'un emploi du conjoint, scolarisation des enfants, non vente du logement), cette durée est prolongée de trois mois supplémentaires, le loyer étant pris en charge à 70 % de son montant pendant cette période supplémentaire et dans la limite d'une somme équivalant à **276** fois la valeur du point. En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà de douze mois.
- Cas particulier du surcoût de logement : si le loyer hors charges du nouveau logement est, à condition de logement identique, supérieur d'au moins 15 % au loyer hors charges précédent, une aide temporaire est accordée. L'indemnité mensuelle versée est égale à la différence entre les deux loyers hors charges et est

versée pendant six mois. Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée à l'agent qui quitte un logement dont il est propriétaire.

5.2.6. L'article 26.4 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras)

En cas de mobilité géographique n'entraînant pas de déménagement, les incidences pour le personnel sont accompagnées financièrement lorsque cette mobilité entraîne pour l'agent un accroissement significatif de son temps ou de la distance de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Ainsi il est attribué à chaque agent en contrat à durée indéterminée concerné une prime versée en une fois exprimées en nombre de points, calculée en fonction de la durée de l'accroissement du temps ou de la distance sur un trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail selon le barème suivant :

*Plus de 20 minutes ou plus de 15 kilomètres : **660** points ;*

*Plus de 40 minutes ou plus de 25 kilomètres : **790** points ;*

*Plus de 60 minutes ou plus de 35 kilomètres : **920** points ;*

*Plus de 80 minutes ou plus de 45 kilomètres : **1053** points.*

Les agents ont la possibilité de faire valoir leur droit à cette prime dans le mois qui suit l'installation dans le nouveau site.

5.2.7. Article 42.1 § 2 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras)

Déplacements des délégués syndicaux centraux.

Les délégués syndicaux centraux ont toute latitude pour se déplacer librement dans tous les établissements de Pôle emploi. Ces déplacements donnent lieu à une information préalable de la direction générale et de la direction régionale concernée, 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

La direction prend également en charge un déplacement en dehors de la métropole tous les deux ans, par DOM et par délégué syndical central.

*La direction générale de Pôle emploi prend en charge sur justificatifs, dans la limite d'une dotation fixée à **7540** points par année civile attribués par organisation syndicale représentative, les frais de déplacements et de fonctionnement des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'un deux.*

Une version mise à jour de la CCN et des accords collectifs nationaux, faisant état de ces révisions, est mise en ligne à la date d'application du présent accord.

CHAPITRE 6

Mise en œuvre du nouveau système conventionnel de la classification

Article 6.1. – *Date d'entrée en vigueur et date d'application*

Le présent accord entre en vigueur à l'issue de l'obtention de l'agrément de l'accord et au terme du processus d'information et de consultation des IRP.

Par ailleurs l'application du système conventionnel de classification et des articles révisés et /ou modifiés de la Convention collective, à une date unique pour tous les agents, n'intervient qu'une fois le processus d'accompagnement et de mise en œuvre technique achevé.

Jusqu'à la date d'application du présent accord, le système de classification antérieur à celui mis en place par cet accord continue de s'appliquer.

A la date d'application, tous les agents de droit privé de Pôle emploi auront reçu une notification individuelle par courrier personnalisé signée de la direction. Préalablement, chaque agent aura été reçu, par son responsable hiérarchique, au cours d'un entretien, en vue de son rattachement dans un emploi au regard du référentiel des métiers et de l'information sur les règles de son repositionnement.

Par ailleurs, l'agent en détachement, absent pour maladie, ou dont le contrat est suspendu, lors de la période de repositionnement, reçoit à son domicile la notification de rattachement et de repositionnement. Dès sa reprise d'activité au sein de Pôle emploi il est reçu dans les quinze jours suivant sa reprise, par son responsable hiérarchique selon le processus commun à tous les agents. Il lui est alors possible d'actionner la procédure de recours standard, et au-delà, selon les délais de sa reprise d'activité, la CNPC (article 39 de la CCN).

Article 6.2. – *Actions d'accompagnement à l'entrée en vigueur du dispositif conventionnel de classification*

La direction générale met à la disposition de tous les agents, y compris les agents en congé (avec ou sans traitement) ou en longue maladie, toutes les informations utiles sur les conditions dans lesquelles s'exerce le positionnement au sein du nouveau système conventionnel de classification.

Pôle emploi met en place, selon un dispositif national et homogène, des actions d'accompagnement et de déploiement qui incluront notamment des actions de communication à destination des agents, de formation des services RH, de formation des encadrants, de préparation des entretiens de rattachement et repositionnement qui seront soumises à l'information et à la consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

Article 6.3. – *Principes pour le repositionnement*

6.3.1. L'entretien de rattachement et de repositionnement

Chaque agent est reçu individuellement par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien se déroule, en deux temps.

- La première partie de l'entretien est consacrée au rattachement à un emploi du référentiel des métiers.

Au cas où le poste exercé procède de plusieurs emplois décrits dans le référentiel métier, l'agent est rattaché à l'emploi du référentiel des métiers dont les activités sont le plus en correspondance avec les activités réellement exercées.

Le rattachement de l'agent s'effectue à l'exclusion de toute considération liée à sa personne (genre, origine, handicap...).

A l'occasion de ce rattachement, il sera procédé à l'élaboration ou à l'actualisation de la fiche de poste de l'agent dans le cadre de l'emploi. L'agent et l'encadrant peuvent s'appuyer sur les activités réalisées au cours de l'année écoulée et, notamment, au moyen de ce qui est porté au support d'entretien de l'EPA réalisé en 2014.

A cette occasion, sont décrites les activités particulières que l'agent réalise dans le cadre de l'emploi, par exemple : conseillers exerçant les activités d'ex CCPE, d'ex référents réglementaire indemnisation, de conseillers en mission chez des partenaires externes, de formateur occasionnel, de contrôleur, de tuteur ...

Pour les agents exerçant une responsabilité syndicale (à titre de mandaté et/ou d'élu), à plus de 50% de leur temps de travail, le rattachement s'effectue, dans le cadre d'un entretien, à défaut du responsable hiérarchique, avec un responsable du service RH de l'établissement ou selon les cas de la DRH-RS.

- La seconde partie de l'entretien porte sur le repositionnement. Le supérieur hiérarchique présente les règles de repositionnement de l'agent dans le niveau de son emploi dans le système conventionnel de classification mis en place par le présent accord. Pour repositionner l'agent, le manager présente et explique les principes, décrits dans l'article 6.3.3 ci-après qui seront appliqués

Le supérieur hiérarchique présente également à l'agent les modalités de recours.

Dans les cas de refus d'entretien par l'agent, le rattachement est effectué sur la base des informations présentes dans le dossier du personnel et de sa proximité avec l'emploi du référentiel des métiers, et en dernier recours sur le bulletin de salaire précédant la date d'application du système conventionnel de classification mis en place par le présent accord.

6.3.2. Les règles de repositionnement dans la grille de coefficient

Le rattachement de chaque agent à son emploi du référentiel des métiers est un préalable à l'application des règles de repositionnement.

L'opération de repositionnement dans le système conventionnel de classification a pour objet de déterminer le niveau de classification et l'échelon de chaque agent à la date de mise en application dudit système.

Conformément à l'article 11§ 2 de la CCN, « l'évolution de la classification des emplois ne peut conduire à un déclassement du positionnement de l'agent dans la nouvelle grille de classification ». Par ailleurs, les règles de repositionnement garantissent le maintien, *a minima*, du salaire mensuel brut des agents et de leur catégorie professionnelle.

Chaque agent est repositionné sur un échelon de la classification selon la grille de repositionnement ci après :

Grille de coefficient de la classification antérieure	Grille de coefficient de la classification du présent accord		
Coefficient du système de classification antérieur	Coefficients	Niveau/ Echelon	Catégorie
	1 314	I4	Cadres
500	1 270	I3	
475	1 227	I2	
	1 186	I1	
450	1 145	H4	
	1 105	H3	
425	1 066	H2	
400	1 028	H1	
	991	G4	
375	955	G3	
	920	G2	
350	885	G1	
	852	F4	
325	820	F3	
310	789	F2	
295-300	759	F1	
	730	E4	AM
280	702	E3	
260-265	675	E2	
250	648	E1	
245	623	D4	Techniciens
	599	D3	
230	576	D2	
220	551	D1	
210	528	C3	Employés
200	504	C2	
190	478	C1	
180	453	B2	
170	426	B1	
160	400	A	

Pour information	
Correspondance avec les coefficients du système de classification antérieure	Salaire de base mensuel brut au 31/ 12 / 2014
525,60	4 401,18
508,00	4 263,90
490,80	4 129,74
474,40	4 001,82
458,00	3 873,90
442,00	3 749,10
426,40	3 627,42
411,20	3 508,86
396,40	3 393,42
382,00	3 281,10
368,00	3 171,90
354,00	3 062,70
340,80	2 959,74
328,00	2 859,90
315,60	2 763,18
303,60	2 669,58
292,00	2 579,10
280,80	2 491,74
270,00	2 407,50
259,20	2 323,26
249,20	2 245,26
239,60	2 170,38
230,40	2 098,62
220,40	2 020,62
211,20	1 948,86
201,60	1 873,98
191,20	1 792,86
181,20	1 714,86
170,40	1 630,62
160,00	1 549,50

6.3.3. Les effets du repositionnement

En fonction de la situation de l'agent avant repositionnement, trois situations peuvent se présenter :

1. Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille de classification, transposé dans la nouvelle grille, le situe en dessous du premier échelon du premier niveau de classification de son emploi de rattachement ; l'agent se voit attribuer le coefficient correspondant au premier échelon du premier niveau de son emploi.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de son positionnement), tout ou partie de celui-ci sera intégré à son nouveau salaire de base.

2. Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille, transposé dans la nouvelle grille, le situe sur un des niveaux de classification de son emploi de rattachement. L'agent se voit alors attribuer le coefficient correspondant selon la grille de repositionnement.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de l'étude de son positionnement), tout ou partie de celui-ci sera intégré à son salaire de base pour compenser l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien. Il en résulte alors une augmentation de la prime d'ancienneté sur la base de la partie du relèvement de traitement intégrée.

3. Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille, transposé dans la nouvelle grille, le situe sur un niveau supérieur à celui de son emploi. Dans ce cas, l'agent est situé hors cadre d'emploi et il se voit attribuer le coefficient correspondant selon la grille de repositionnement.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de son positionnement), tout ou partie de celui-ci sera intégré à son salaire de base pour compenser l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien.

Dans ces trois situations, une fois la transposition effectuée, si l'agent conserve un relèvement de traitement, celui-ci est conservé dans le cadre de l'article 19 de la CCN révisé par le présent accord.

Les agents hors cadre d'emploi, à l'issue de leur repositionnement, peuvent, à leur demande, être reçus par un représentant du service ressources humaines de leur établissement pour un entretien relatif à leur carrière. Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et transmises à l'agent.

Article 6.4. – *Cas particuliers lors du repositionnement*

6.4.1. Le conseiller GDD et/ou emploi, ayant suivi les formations adéquates et exerçant les activités complémentaires, au sens du référentiel des métiers, pendant au moins deux ans au cours des trois dernières années précédant la date d'application du présent dispositif conventionnel, est repositionné a minima au premier échelon du niveau D (coefficient 551).

6.4.2. Les agents positionnés au coefficient 170 au sein de la classification antérieure au présent accord, rattaché à un emploi débutat en B1, et ayant une année d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, sont automatiquement repositionnés à l'échelon B2 (coefficient 453), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui positionné au coefficient 180 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, est automatiquement repositionné à l'échelon C1 (coefficient 478), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le responsable d'équipe, le responsable d'accueil ou le responsable d'équipe support, positionné au coefficient 250 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon E2 (coefficient 675), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le directeur d'agence ou le responsable de service, positionné au coefficient 300 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon F2 (coefficient 789), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

6.4.3. Les agents, positionnés au coefficient 250 ou 300, coefficients de base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment aux coefficients 260 ou 310 (2^{ème} échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, respectivement les échelons E2 (coefficient 675) au lieu du E1, et F2 (coefficient 789) au lieu du F1. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi.

6.4.4. Les agents positionnés au coefficient 190 base, au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 190 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon C2 (coefficient 504) au lieu du C1. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 210 base, au sein de la classification antérieure au présent accord suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 210 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D1 (coefficient 551) au lieu du C3. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 230 base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 230 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent) se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D3 (coefficient 599) au lieu du D2. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 280 base, au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 280 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon E4 (730) au lieu du E3 (702). Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors cadre d'emploi.

6.4.5. Les compléments salariaux attribués au titre de :

- l'article 19.2 de la CCN ;
- l'article 31 § 7 de la CCN ;
- l'article 41 § 4 de la CCN ;

- l'article VI. du chapitre 2 de l'accord du 10 octobre 2011 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi ;
- de l'article 7 de l'accord du 17 janvier 2011 applicable au 1^{er} février 2011 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail de l'établissement Pays de la Loire ;
- ainsi que le complément spécifique de salaire issu de l'application de l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi (article 4.2) quand le repositionnement les conduit à changer de catégorie professionnelle à l'occasion du repositionnement au sens de l'accord initial,

sont pris en compte dans l'opération de repositionnement dans les conditions de l'article 6.3.3.

Les autres compléments salariaux qu'ils soient issus d'accords nationaux ou locaux dans la mesure où ils sont exprimés en points sont traités dans le cas de l'article 9.3 § 1 du présent accord.

Article 6.5. – *Effet du positionnement et recours*

A l'exception des situations concernées par les règles de repositionnement spécifiques citées à l'article 6-4, ainsi que des situations visées à l'alinéa 1 de l'article 6.3.3, le positionnement au sein du nouveau système de classification n'a pas pour effet d'interrompre les délais pris en compte dans le déroulement de carrière d'un agent, et notamment au titre de l'article 4.2.5 du présent accord.

L'effet du positionnement au sein du nouveau système de classification n'interrompt pas les saisines individuelles dans le cas de l'article 39. Cependant les agents ayant saisi la commission avant l'application du présent accord et dont le dossier n'a pas été examiné par la CNPC sont interrogés au terme de l'opération de repositionnement sur l'actualisation de leur situation et leur éventuelle volonté de retrait de leur saisine. Dans l'éventualité où l'examen en CNPC aboutirait à une décision rétroactive antérieure à la date d'application du système conventionnel mis en place par le présent accord, le rattrapage salarial induit serait réalisé postérieurement au repositionnement corrigé éventuellement issu de la décision de la CNPC.

CHAPITRE 7

Garantie et recours individuel

Article 7.1 – *Procédure de recours spécifique*

Il est mis en place une procédure de recours spécifique dédiée au règlement des litiges issus de l'application du système conventionnel de classification mis en place par le présent accord.

Dans les deux mois qui suivent la notification à l'agent de son repositionnement dans la classification, l'agent a la faculté d'exercer un droit de recours auprès de sa hiérarchie pour solliciter les explications complémentaires relatives à son positionnement au sein de la nouvelle grille de classification.

Il est alors reçu par un N + 2, dans le mois qui suit sa demande, pour lui fournir toutes les explications utiles à la compréhension de sa notification, et examiner ses arguments.

Une réponse écrite notifiant acceptation ou refus de sa demande est adressée à l'agent dans les quinze jours qui suit l'entretien.

En cas de persistance du désaccord sur le rattachement à l'emploi ou sur la bonne application des règles de positionnement dans la grille de classification, outre la possibilité de saisir les délégués du personnel, l'agent a la possibilité de saisir la commission paritaire locale de recours classification dans le mois suivant la notification de la réponse écrite qui lui aura été faite suite à sa contestation au niveau de l'établissement.

Dans l'attente de la décision suite à son recours et d'une éventuelle modification de son repositionnement, l'agent est provisoirement positionné selon les termes de la première notification.

Article 7.2. – *La commission paritaire locale de recours classification (CPLRC) :*

Cette commission est mise en place pour une durée déterminée de 12 mois suivant la date de la première saisine au sein de l'établissement pour traiter des recours concernant les suites de l'application du système conventionnel de classification. Elle a compétence de traiter deux types de litiges ; ceux portant sur le rattachement à l'emploi et ceux portant sur la bonne application des règles de repositionnement dans le dispositif conventionnel de classification. Ses décisions sont exécutoires. Un règlement intérieur cadrant le fonctionnement des CPLRC est élaboré par la Commission paritaire nationale de suivi du présent accord.

La commission est composée de deux représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et de deux représentants désignés par organisations syndicales signataires de l'accord, lorsque celles-ci ne sont pas représentatives au niveau de l'établissement. La direction de l'établissement désigne ses représentants, dont le DRH de l'établissement. Elle se réunit tous les mois en cas de saisine.

Toute modification de ce repositionnement à l'issue de la procédure de recours est appliquée rétroactivement à la date du premier jour d'application de la classification.

En cas de désaccord persistant au terme de l'examen par la CPLRC, l'agent conserve la faculté de saisir la CNPC (article 39 de la CCN).

CHAPITRE 8

Suivi de l'accord et information et consultation des IRP

Article 8.1. – *La commission paritaire nationale suivi classification (CPNSC) :*

Une commission paritaire nationale composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord sur la classification et de représentants de la Direction Générale se réunit au cours du 1^{er} trimestre suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord. Elle se réunit tous les trimestres lors de la première année et pour dresser un bilan de l'application du présent accord, dans le trimestre suivant la dernière réunion de CPLRC. Lors de la première réunion de la commission, la direction générale présente aux membres les actions de communication et d'accompagnements mises en œuvre par la direction générale pour faciliter la mise en application de l'accord. Au cours de cette première réunion, il est également élaboré le règlement intérieur type cadrant le fonctionnement des CPLRC qui prévoira notamment les moyens alloués à cette commission.

Article 8.2. – *Information et consultation des IRP*

Le dispositif conventionnel de classification institué par le présent accord est soumis, préalablement à sa mise en œuvre, à l'information et/ou à la consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

Au terme de la procédure de recours des agents, la direction générale dressera un bilan des opérations de repositionnement et des recours, dont le CCE sera destinataire.

CHAPITRE 9

Durée et modalités de suivi de l'accord

Article 9.1. – *Date d'entrée en application du système conventionnel de classification*

La classification est appliquée pour tous les agents à une date unique et identique pour tous, au plus tôt quatre mois après la date de clôture du processus de consultation des instances représentatives du personnel dont le terme est prévu à ce stade au 28 février 2015. Cette période incompressible est nécessaire à la réalisation de l'ensemble des opérations d'accompagnement requises pour la mise en œuvre du présent accord.

Sous réserve du bon déroulement de l'ensemble des étapes, la date prévisionnelle d'application est le 1^{er} juillet 2015. Dans le cas d'un décalage contraint de la date d'application, la Direction générale réunit au plus tôt la CPNN pour l'adaptation du nouveau calendrier de déploiement.

Article 9.2. – *Durée, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord faisant partie intégrante de la CCN, sa durée, les règles de dénonciation et de révision le sont celles fixées aux articles 3.2 et 3.3 de la CCN.

Pôle emploi s'engage à convoquer une CPNN classification, au plus tard 5 ans suivant la date de mise en application du système conventionnel de classification, pour réviser ou d'actualiser celui-ci, indépendamment des modalités fixées à l'article 2.3.1 du présent accord.

Article 9.3. – *Portée de l'accord*

Les parties actent, à la date d'application du système conventionnel de classification du présent accord, de la nouvelle valeur du point tel que défini à l'article 2.4, qui n'entraîne pas de diminution du montant des indemnités et des primes qui sont versées en application d'un accord collectif local ou national, ou d'une décision nationale unilatérale de l'employeur, calculées sur la base de la valeur du point. Ces éléments n'interviennent pas dans le repositionnement de l'agent au sein du dispositif conventionnel de classification mis en place par le présent accord. Les directions d'établissements concernés, procèdent à la transposition du nombre de point attribués selon une règle de stricte équivalence. C'est pourquoi, les directions publient, après information de leur comité d'établissement et de leurs agents, l'actualisation correspondante en matière de nombre de points pour effet à la date d'application du système conventionnel de classification.

Le nouveau dispositif conventionnel de classification se substitue de plein droit à tout usages, pratiques, textes et dispositions conventionnelles, que ce soit au national ou au niveau des établissements, ayant le même objet ou portant sur les mêmes thèmes. Ainsi tous les usages, pratiques, textes et dispositions conventionnelles, en ce qu'ils fixent des parcours d'évolution ou font référence à la progression des emplois et/ou des coefficients et/ou des niveaux de qualification, en rapport avec la classification antérieure à celle portée par le présent accord, cessent de produire effet à la date d'application du système conventionnel de classification porté par le présent accord.

Toutefois les parties conviennent que des négociations seront engagées dans les établissements concernés, dans un délai de trois mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif (soit à compter de l'agrément du présent accord et avant donc son application effective) en vue d'établir un dispositif local d'équivalences de coefficients et d'emploi permettant l'achèvement de parcours spécifiques d'évolution pour les agents qui ont commencé à en bénéficier, sans préjudice pour les autres agents des établissements concernés de bénéficier des mesures du présent accord.

Article 9.4. – *Dépôt et publicité*

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, en vue de son agrément et extension, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la Direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

La procédure d'agrément est engagée sans délai.

Fait à Paris, le 19 décembre 2014.
Pour la CFDT

Le directeur général de Pôle emploi,
J. BASSÈRES

Pour la CFTC
Pour la CFE-CGC
Pour la FSU
Pour la CGT
Pour la CGT-Force ouvrière