

## Episode 2 :

# 2017, le texte de 2014 évolue encore !

Paris, le 20 novembre 2017

En **2014**, nous avons obtenu des avancées significatives sur le projet d'accord classification :

### ➔ Des évolutions sur le système de classification tout au long de la vie professionnelle !

- un **déroulement de carrière plus lisible, transparent et objectivable** pour les agents, grâce à la définition des niveaux de classification et des caractéristiques génériques,
- après repositionnement, **le maintien intégral des éventuels relèvements de traitement en cas de promotion**,
- un **examen de situation, en cas de non promotion, clarifié et encadré dans le temps**
- Élément majeur de cet accord, **l'intégration en dur du budget annuel de la campagne de promotion représentant « 0,8 % a minima de la masse salariale brute des agents de droit privé de l'année en cours »**.
- l'engagement ferme de la Direction Générale de l'ouverture d'une **concertation sur le statut public**

### ➔ Des évolutions de l'accord avec des effets immédiats.

- La **modification de l'amplitude de certains emplois** comme par exemple : *Le médiateur, Gestionnaire recouvrement, Gestionnaire contentieux, auditeur prévention et lutte contre la fraude, le chargé de mission, le chargé de projet ...* **l'accélération de certains débuts de carrières grâce à la création d'automatismes** pour les emplois dont l'amplitude débute au niveau B, conseillers et chargés de relation entreprise, les chargés d'accueil et d'information et les gestionnaires appui, et certains emplois de l'encadrement
- **la création de la Catégorie Professionnelle de Technicien**,
- **l'accès pour les managers de proximité au statut Cadre**,

**En 2017, comme nous y étions engagés, nous avons négocié pied à pied pour améliorer le texte de 2014.**

**Ces 2 mois de négociations, nous, ont permis d'obtenir de nouvelles avancées qui viennent s'ajouter à celles que nous avons obtenues dans le texte de 2014 :**

- **L'évolution de l'emploi de RRA qui devient « Référent métiers »**, une évolution significative de la fiche de poste, **un positionnement clair comme étant membre de l'ELD**. Cette évolution ouvre de nouvelles opportunités de déroulement de carrière tout en restant dans la filière relation de service,

## Episode 2 :

# 2017, le texte de 2014 évolue encore !

## Flash N°6 : Classification 2017

- La **modification de l'amplitude** de l'emploi de **psychologue qui débutera à F**,
- Inscription dans le texte de **la règle du coefficient d'atterrissage en cas de mobilité professionnelle**,
- **L'accélération des débuts de carrières, 2 nouveaux emplois vont en bénéficier : les directeurs adjoints d'agence et les Référents métiers (ancien RRA)**,
- Possibilité **d'inscrire et d'actualiser son profil, ses expériences et ses compétences dans le nouveau système RH**, cela dans le but de capitaliser les expériences des salariés et d'éviter l'oubli,
- Concertation sur la **construction des principales aires de mobilités professionnelles entre emplois**,
- **Réécriture et clarification :**
  - dans le cadre du processus de **promotion annuelle de ce qu'est le changement d'échelon et le changement de niveau**
  - du **déroulement de carrière minimum (ancien 20§4)**, cela permet d'encadrer le processus, d'éviter encore plus les interprétations et les dérives.
  - du **processus de positionnement dans la nouvelle classification**
  - de la **procédure de recours individuelle**

Le 22 novembre notre conseil d'administration se déterminera pour dire si nous avons atteint les objectifs d'amélioration attendus et si nous décidons d'apposer notre signature sur le texte soumis à signature.

Rendez-vous le 22 novembre.



**Si vous avez des questions,  
n'hésitez pas à nous écrire**  
[syndicat.cfe-cgc@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc@pole-emploi.fr)

**Si vous souhaitez nous rejoindre,  
rien de plus simple**  
[www.cfecgc-metiersdelemploi.fr](http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr)