

Consultation sur les modalités de mise en œuvre de l'accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle emploi

CCE du 25 septembre 2015

- **1^{ère} partie : Présentation de l'accord de branche relatif au nouveau dispositif conventionnel de classification**
- **2^{ème} partie : Les modalités de mise en œuvre de l'accord classification envisagées par la direction générale, objet de la consultation du CCE**

Contexte général

La négociation de l'accord

- La négociation d'un accord sur la classification des emplois est prévue par la Convention Collective Pôle emploi
- Les négociations ont été menées de janvier à décembre 2014
- 18 séances de négociation en CPNN
- 4 cycles de bilatérales avec chaque organisation syndicale
- Un cadre budgétaire d'environ 30 millions d'euros en masse salariale pour une année pleine

Un accord de branche

- Un texte signé le 19 décembre 2014 par des signataires de la CCN : CFDT, CFTC, CFE-CGC
- Un agrément par les Ministères chargés de l'Emploi et du Budget en date du 14/09/2015

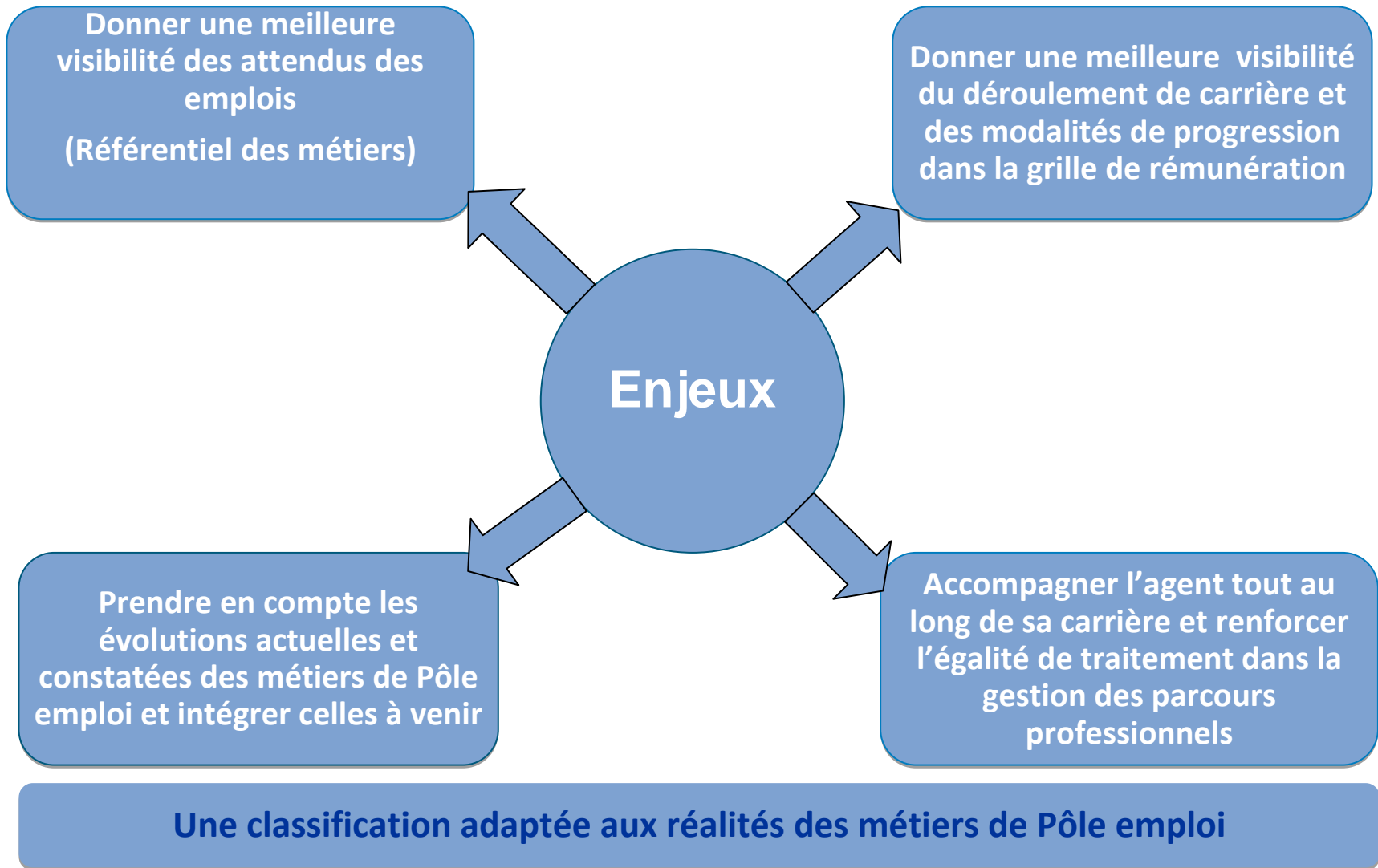
Les éléments concernés par l'accord

- La CCN Pôle emploi et tout accord faisant référence à la classification
- Le référentiel des métiers
- Le dispositif EPA / EP
- Le dispositif de promotion
- Le dispositif Gestion de carrières

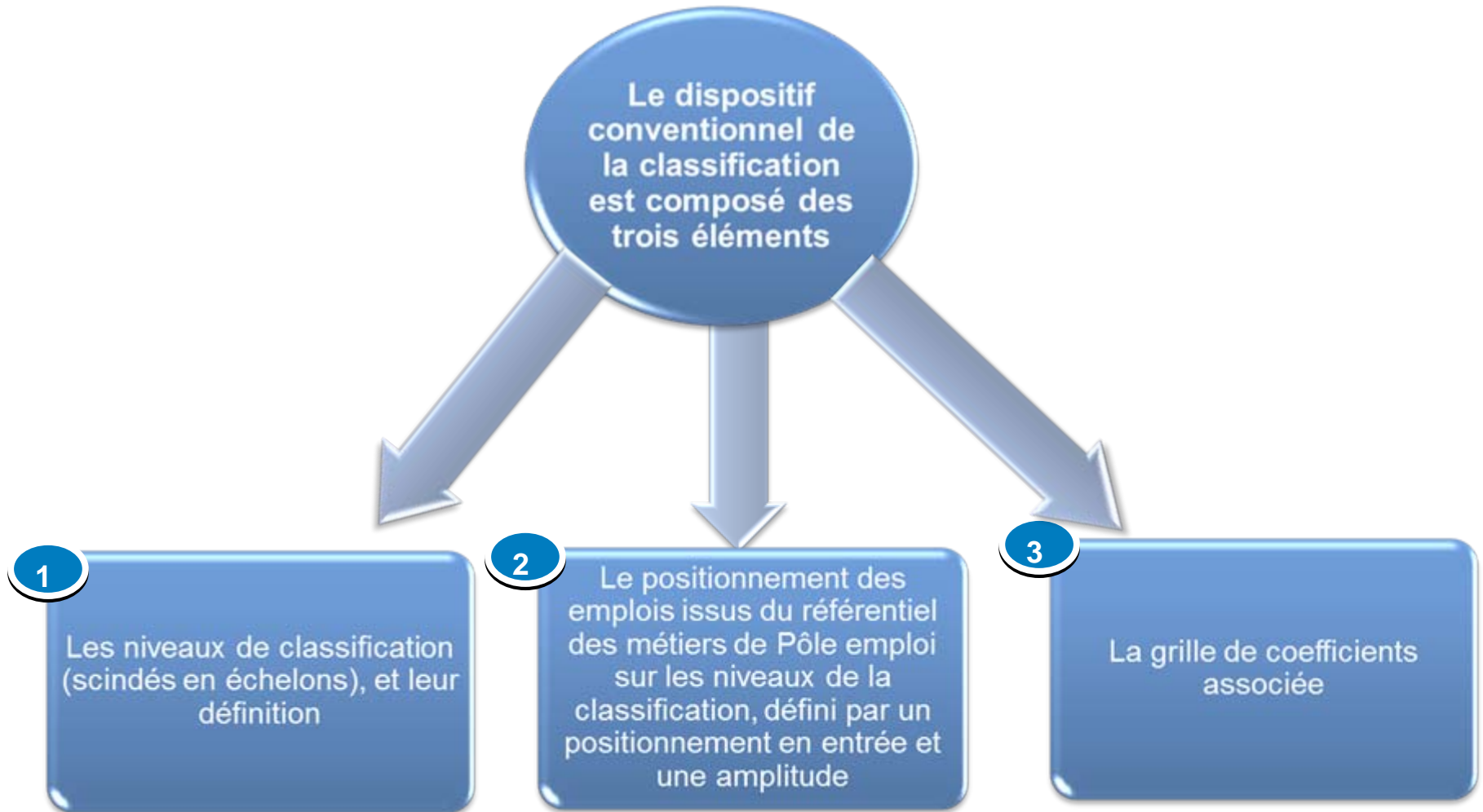
La portée de l'accord

- Un accord pour les agents de droit privé
- Une concertation sociale pour les agents de droit public sera ouverte en 2015

Les enjeux du nouveau dispositif de classification



Structure de la classification



Structure de la classification : les catégories professionnelles (article 2.1)

Les catégories professionnelles sont au nombre de cinq :

- Les Employés : niveaux de classification A à C
- Les Techniciens : niveaux de classification D
- Les Agents de Maitrise : niveau de classification E
- Les Cadres : niveaux de classification F à I
- Les Cadres Dirigeants : *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 de l'accord portant sur la classification.*

Structure de la classification : Les niveaux de classification (article 2.2)

Qu'est-ce qu'un niveau de classification ?

Un niveau de classification définit 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.

Les niveaux sont au nombre de 10 dont un niveau cadre dirigeant.

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.**

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

Structure de la classification : caractéristiques génériques et distinctives des niveaux de classification (article 2.2.2)

Les caractéristiques génériques 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.

A quoi sert une caractéristique générique ?

- éclairer la définition du niveau de classification pour repérer la progressivité d'un niveau à l'autre
- repérer des éléments de correspondance entre la définition des niveaux et l'exercice du contenu de l'emploi occupé par l'agent
- outiller la décision du passage d'un niveau à un autre

CSP	Niveaux	Définition des niveaux de classification	Caractéristiques génériques et distinctives
GROUPE P N	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 modèles 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 - la réalisation de tâches élémentaires - 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 nécessitant l'appréhension globale de l'environnement de travail, des interlocuteurs internes/externes, des services, des prestations et des régies 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
GROUPE N C I C I E N S	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 traitées - 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 l'analyse de leur interdépendance - la mobilisation d'une ou plusieurs techniques (ou méthodes) répondant aux exigences de l'emploi - l'apport de conseils techniques sur les champs d'intervention concernés
	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 Manageriale 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 définition et la conduite du déploiement opérationnel 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/compétences liées 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 manageriale : 1er niveau d'encadrement
GROUPE A B C D E	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/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 de ses 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 interdisciplinaire 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 manageriale : la mise en œuvre maîtrisée de l'ensemble des dimensions d'encadrement ou l'encadrement de plusieurs équipes pouvant ouvrir plusieurs managers
	G	Définir et mettre en œuvre les actions continuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs internes : - 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 planification et la prise de décision opérationnelle 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 interdisciplinaire 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 manageriale : 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 - l'évaluation et le pilotage 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 conté - 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 manageriale : l'encadrement opérationnel sur une fonction étendue 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 à la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.	Les emplois de ce niveau se caractérisent par : - 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 manageriale : l'encadrement de lignes managériales	

Structure de la classification : le positionnement des emplois (article 2.3)

Les emplois issus du référentiel des métiers sont positionnés sur un niveau d'entrée et une amplitude d'un ou plusieurs niveaux de classification

FILIERES - METIERS - EMPLOIS	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H	Niveau I
RELATION DE SERVICES									
Appui à la relation de services									
Gestionnaire appui									
Gestionnaire recouvrement									
Gestionnaire contentieux									
Contrôleur(euse) prévention et lutte contre la fraude									
Auditeur(trice) prévention et lutte contre la fraude									
Référent(e) réglementaire et applicatif									
Chargé(e) d'appui à la médiation									
Médiateur(trice)									
Conseil									
Chargé(e) d'accueil et d'information									
Chargé(e) de relation client									
Conseiller(e) emploi									
Conseiller(e) spécialisé des droits									
Conseiller(e) MRS									
Psychologue du travail									
SUPPORT									
Maîtrise des risques									
Correspondant(e) régional(e) sécurité informatique									
Chargé(e) de maîtrise des risques et du contrôle interne									
Chargé(e) de sécurité des personnes et des biens									
Chargé(e) de sécurité des systèmes d'information									
Inspecteur(trice) – Auditeur(trice)									
Inspecteur(trice) général									

Amplitude de l'emploi

Structure de la classification : l'essentiel sur le positionnement des emplois

Niveau de recrutement

- **Le niveau de recrutement** des emplois « cœur de métier » se situe à un niveau significativement supérieur au niveau d'aujourd'hui :
 - coefficient équivalent de 191,20 (coefficient 478) dans la nouvelle grille au lieu du 170 grille actuelle pour les emplois de conseiller emploi, conseiller GDD, chargé de relation entreprise et conseiller MRS.
 - une nouvelle écriture de l'article 11.3 de la CCN s'impose de fait
- **Le niveau de recrutement** des emplois de la **catégorie agents de maîtrise se situe à un niveau supérieur à celui d'aujourd'hui** :
 - coefficient équivalent de 259.20 (coefficient 648) dans la nouvelle grille au lieu de 250 grille actuelle

Amplitude de déroulement de carrières

Le nouveau dispositif de classification met en place un déplafonnement des carrières au travers de nouvelles amplitudes plus larges, notamment pour :

- **Les emplois de conseiller, chargé de relation entreprise** : évolution possible jusqu'au coefficient équivalent 292 (coefficient 730 nouvelle grille) au lieu du 260 actuel, soit + 32 points et déroulement d'une partie de la carrière sur la catégorie agents de maîtrise.
- **Les emplois de la catégorie Agent de Maîtrise** (expert et encadrant) coefficient équivalent 340,80 - coefficient 852 - nouvelle grille au lieu de 310 actuel, soit + 30 points et déroulement d'une partie de la carrière sur la catégorie cadres.
- **Les emplois de la catégorie Cadre** (expert et encadrant) coefficient équivalent 525,60 (coefficient 1314 nouvelle grille) au lieu de 500 actuel, soit + 25 points .

Structure de la classification : la grille de coefficients

(article 2.4)

Catégories	Niveaux	Echelon	Coefficients
Cadres	I	I4	1 314
		I3	1 270
		I2	1 227
		I1	1 186
	H	H4	1 145
		H3	1 105
		H2	1 066
		H1	1 028
	G	G4	991
		G3	955
		G2	920
		G1	885
	F	F4	852
F3		820	
F2		789	
F1		759	
Agents de maîtrise	E	E4	730
		E3	702
		E2	675
		E1	648
Techniciens	D	D4	623
		D3	599
		D2	576
		D1	551
Employés	C	C3	528
		C2	504
		C1	478
	B	B2	453
		B1	426
	A	A	400

- Une grille dégressive
- Des pas en moyenne de 3.5%
- Des pas plus importants pour les 1ers niveaux de classification (en moyenne):
 - Employés/techniciens : 4.20%
 - Agents de Maîtrise : 3.50%
 - Cadres : 3.40%
- Une valeur du point qui ne modifie en rien la structure de la rémunération
- Le nouvel échelonnement prend en compte l'allongement des carrières dans l'objectif de donner plus de rythme au déroulement de carrière
- La grille débute au coefficient 400 et se termine au coefficient 1314

30 échelons/coefficients

Valeur partie fixe : 301,5 euros
Valeur du point : 3,12 euros

Principes d'évolution professionnelle : principes généraux (Article 3.1)

Les principes d'évolution professionnelle s'appuient sur les processus RH mis en œuvre au sein de Pôle emploi dans lesquels l'agent est acteur de son évolution

Connaître les emplois, leurs évolutions et les compétences requises

Pôle Emploi a élaboré un référentiel des métiers, mis à disposition des agents sur l'intranet de l'établissement, et met en place des aires de mobilité permettant d'identifier les possibilités d'évolutions

Développer ses compétences et ses qualifications en s'appuyant sur les dispositifs de formation

Pôle emploi déploie un programme de formation pluriannuel et fait connaître les dispositifs de formation individuelle

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

Pôle Emploi met en œuvre le dispositif d'EPA et le processus de promotion

Faire le point sur son développement professionnel et ses perspectives d'évolution

Pôle Emploi met en œuvre le dispositif d'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail

Connaître les emplois à pourvoir soit par vacance soit par création

Pôle emploi diffuse par la Bourse des Emplois (BDE) les postes à pourvoir afin de faciliter les mobilités professionnelles et géographiques

Principes d'évolution professionnelle : le processus de promotion (article 3.2)

- La campagne nationale et annuelle est initiée par une instruction de la Direction générale et se déroule dans chacun des établissements d'octobre à décembre
- 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.
- Un examen de la situation de tous les agents est réalisé lors de la campagne de promotion, et particulièrement la situation des agents s'inscrivant dans les échéances relevant des articles concernant les situations spécifiques de déroulement de carrière.

Évolution au sein du dispositif conventionnel de classification : le rattachement à l'emploi (article 4.1)

Principes

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.

Dispositions

Au moment du recrutement ou au plus tard au cours de son premier « Entretien Professionnel Annuel » (EPA)

Elaboration d'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.

Au moment de 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

Évolution au sein du dispositif conventionnel de classification : le déroulement de carrière (article 4.2)

1

Par changement d'échelons successifs au sein du même niveau de classification

- la progression d'échelons dans son niveau de classification prend en considération la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste/emploi. Elle reconnaît la qualité du travail fourni par la pratique courante des activités professionnelles et la contribution professionnelle individuelle aux objectifs (objectifs individuels pour les cadres)

Le déroulement de carrière d'un agent s'opère au sein de son emploi

2

Par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi quand les attendus requis au regard de la définition du niveau de classification de l'emploi tenu sont atteints

- le changement de niveau de classification au sein de l'amplitude de son emploi reconnaît et valorise la montée en qualification. Il tient compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d'intervention, de l'expérience acquise dans l'emploi.

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 2 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.

3

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 (article 19. C.).

Évolution au sein du dispositif conventionnel de classification : le déroulement de carrière (article 4.2)

4

L'agent peut également évoluer par changement d'emploi, changement de métiers, de filières dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

Tout 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.

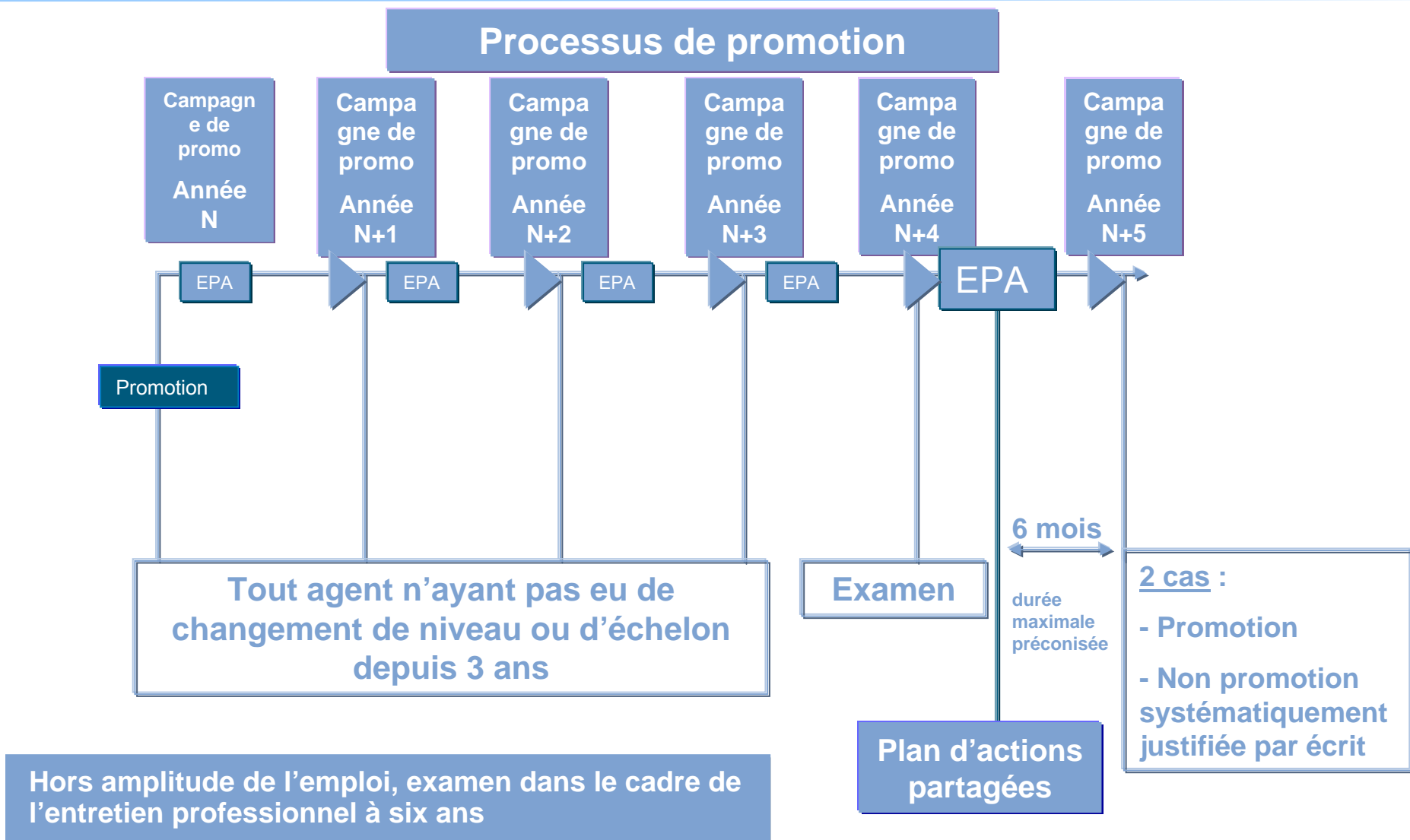
Dans le cas exceptionnel où un agent est retenu, suite à sa candidature, sur un emploi dont l'amplitude est inférieure à son positionnement, il est rattaché à cet emploi dans un positionnement « hors cadre », et conserve son coefficient (niveau/échelon) ainsi que sa catégorie professionnelle.

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.

Évolution au sein du dispositif conventionnel de classification : les situations spécifiques (article 4.2.4)

Chapitre 4 LES EVOLUTIONS AU SEIN DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION		
Article 4.2 LE DEROULEMENT DE CARRIERE		
4.2.4 LES SITUATIONS SPECIFIQUES		
4.2.4.1 Début de carrière	- agent recruté 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 Début de carrière	- conseiller - chargé (e) de relation entreprise	Les conseillers et les chargés de relation entreprises sont embauchés, à 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 Début de carrière	- responsable d'équipe, - responsable d'accueil, - responsable d'équipe support	L'agent recruté ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de responsable d'équipe, responsable d'accueil et responsable d'équipe support, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1.
	- directeur d'agence - responsable de service	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 Evolution	- chargé (e) d'accueil et d'information - gestionnaire 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 Début de carrière	- psychologue du travail	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 accède 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.

Évolution au sein du dispositif conventionnel de classification : principes pour un déroulement de carrière minimum d'un agent dans l'amplitude de son emploi (article 4.2.5 - Cet article se substitue aux § 4 de l'article 20 de la CCN)



L'adoption de la nouvelle classification entraîne des modifications des articles suivants de la CCN qui prendront effet à la date d'application de la classification :

- 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
- le paragraphe 2 alinéa B de l'article 26.3
- l'article 26.4
- le paragraphe 2 de l'article 42.1

Mise en œuvre du dispositif conventionnel de classification : date d'entrée en vigueur et date d'application (article 6.1)

Entre la date d'entrée en vigueur et la date d'application, le système de classification antérieur à celui mis en place par cet accord continue de s'appliquer.

Entrée en vigueur :

- A l'issue de l'obtention de l'agrément de l'accord de branche.
- Au terme du processus d'information et de consultation des IRP : information et consultation du CCE, information et consultation des CE, information et consultation des CHSCT.

Date d'application :

- **A une date unique pour tous les agents**, une fois le processus d'accompagnement et de mise en œuvre technique achevé, **ce processus ne peut être inférieur à une durée de 4 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord.**
- 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.

Mise en œuvre du dispositif conventionnel de classification : Actions d'accompagnement à l'entrée en vigueur du dispositif de classification (article 6.2)

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 incluent notamment des actions (Cf. page suivante) :

- de communication à destination des agents
- de formation des services RH
- de formation des encadrants
- de préparation des entretiens de rattachement et repositionnement

Mise en œuvre du dispositif conventionnel de classification : Principes de repositionnement (article 6.3)

Entretien de Rattachement et de Repositionnement 6.3.1



Chaque agent est reçu individuellement par son supérieur hiérarchique.



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



La seconde partie de l'entretien porte sur le repositionnement.



Dans le 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 l'accord.

Mise en œuvre du dispositif conventionnel de classification : Principes de repositionnement (article 6.3.2)

L'opération de repositionnement dans le système conventionnel de classification est automatique. Les règles de repositionnement garantissent le maintien, a minima, du salaire mensuel brut des agents et de leur catégorie professionnelle.

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	

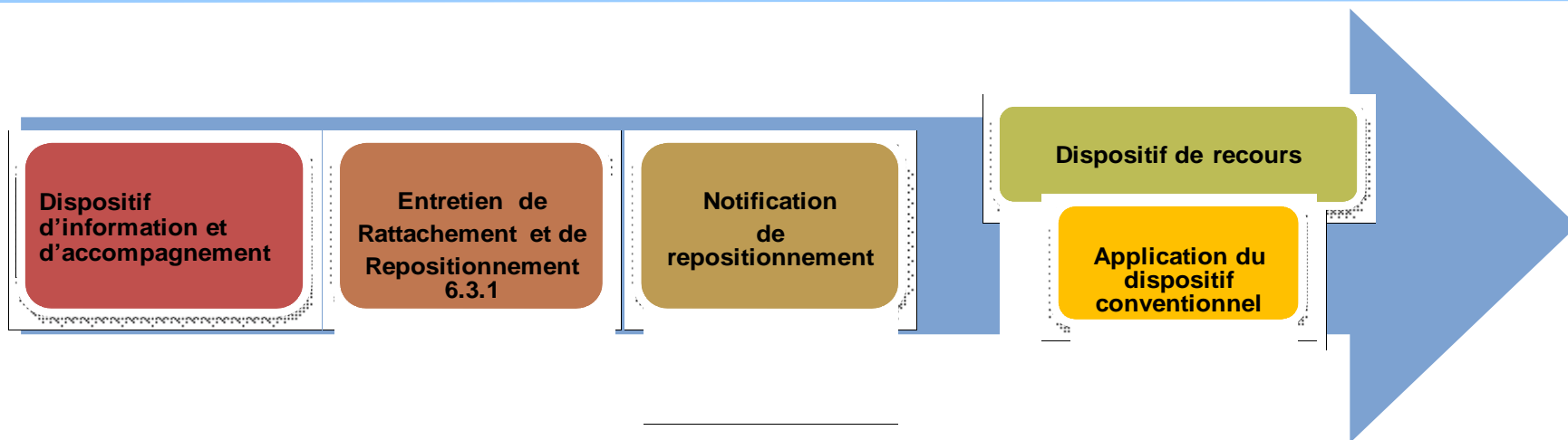
nombre 2014 Document

les représent

(art. L2325-5 alinéa 2 du Code du travail)

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

Mise en œuvre du dispositif conventionnel de classification : l'essentiel



- Un entretien en deux parties : rattachement à un emploi du référentiel des métiers et le repositionnement dans la grille de coefficients
- Des règles de repositionnement favorables pour tous les agents
- Des règles de repositionnement qui prennent en compte :
 - Les automatismes de début de carrière
 - La population des bi-compétents (cf. art. 6.4.1)
 - Les situations particulières
- Un dispositif d'information et d'accompagnement garantissant la bonne compréhension et mise en œuvre de la classification
- Une date d'application unique pour tous

Garantie et recours individuels : procédure de recours spécifique (article 7.1)

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 ou ses demandes** est adressée à l'agent dans les 15 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**.

Garantie et recours individuels : La Commission Paritaire Locale de Recours Classification (CPLRC) (article 7.2)

▪ Composition :

- deux représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et de deux représentants désignés par OS 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.

• Tenue de la commission :

- 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 se réunit tous les mois en cas de saisine

• Champ de compétences :

Elle a compétence pour 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** avec la Commission paritaire nationale de suivi du présent accord.

Toute modification de ce repositionnement à l'issue de la procédure de recours est appliquée rétroactivement à la date du 1^{er} 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 Commission paritaire de conciliation (article 39 de la CCN) au terme de la procédure de recours local.

Suivi de l'accord : la Commission Paritaire Nationale

Suivi Classification (CPNSC) (article 8.1)

- 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 1er 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.

- **1^{ère} partie : Présentation de l'accord de branche relatif au nouveau dispositif conventionnel de classification**

- **2^{ème} partie : Les modalités de mise en œuvre de l'accord - objet de la consultation du CCE**

Modalités de mise en œuvre

Principes

- La mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel est conçue en respect des principes suivants :
 - Apport de visibilité aux agents sur les dispositions du nouvel accord classification
 - Accompagnement du portage managérial,
 - Sécurisation de l'appropriation par le réseau RH

- La préparation et l'animation de la mise en œuvre seront réalisées par le niveau national en coordination avec les établissements sur la base des modalités suivantes :
 - Principes et modalités d'accompagnement définis nationalement afin de garantir la cohérence et l'homogénéité de la mise en œuvre
 - Cadrage méthodologique national : démarche, supports d'information, modalités d'accompagnement définis par la Direction Générale
 - Mise en place systématique par les établissements d'un dispositif de mise en œuvre dédié au sein des SRH
 - Mobilisation de la ligne managériale

Modalités de mise en œuvre

Principes

- Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre au sein des établissements se déroulera de mi-septembre 2015 à fin mars 2016 (sous réserve de l'obtention de l'agrément et de la finalisation du processus d'information et consultation) :
 - Information des agents à partir de septembre 2015
 - Formation des SRH de mi-septembre à octobre 2015
 - Formation des managers d'octobre 2015 à janvier 2016
 - Campagne d'entretien de rattachement et de repositionnement de mi-novembre (par les premiers managers formés) à fin février 2016.
 - Au 1^{er} avril 2016 application effective du nouveau dispositif conventionnel dans tous les établissements.

- La mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel au sein de l'ensemble des établissements suppose un accompagnement cohérent et adapté des SRH, des managers et des agents prenant en compte les 4 dimensions suivantes :
 - Pilotage de la mise en œuvre par le directeur d'établissement et le DRH
 - Mobilisation des managers, acteurs relais auprès des équipes
 - Formations dédiées aux SRH et managers
 - Communication interne

Modalités d'accompagnement

Le pilotage RH au cœur du dispositif

▪ La fonction RH est un des acteurs clés du processus de mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel.

Son rôle essentiel sera de :

- Garantir auprès des directeurs d'établissement les conditions et modalités de réussite de la mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel.
- Piloter et suivre les modalités de mise en œuvre de la classification.
- S'assurer de la prise de connaissance et de la compréhension du nouveau dispositif conventionnel par les managers et les agents.
- Accompagner les managers dans la réalisation des entretiens de rattachement et de repositionnement des agents.
- Accompagner spécifiquement les managers dans l'appropriation du référentiel des métiers au travers de réunions dédiées par métier ou regroupement de métiers
- Se former au module de formation dédié.
- S'assurer du départ en formation de l'ensemble de la ligne managériale.
- Mettre à disposition et informer la ligne managériale et les agents de la documentation élaborée par la Direction Générale
- Relayer auprès de la DRH-RS l'ensemble des questions relatives à la mise en œuvre de la nouvelle classification afin que des réponses soient apportées et partagées avec l'ensemble des DRH.

- La ligne managériale est un des acteurs clés du processus de mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel. Il lui incombe de :
 - S'assurer de la prise de connaissance et de la compréhension du nouveau dispositif conventionnel par les agents.
 - Se former au module de formation dédié.
 - Réaliser l'entretien de rattachement et de repositionnement pour chaque agent de son équipe.
 - Mettre à disposition et informer les agents de la documentation élaborée par la Direction générale.
 - Relayer auprès des SRH des établissements l'ensemble des questions relatives à la mise en œuvre de la nouvelle classification afin d'assurer un accompagnement de la mise en œuvre.

Modalités d'accompagnement

L'accompagnement formation du métier RH

- **Publics concernés :**

- Les chargé(e)s de gestion de carrière et de mobilité, les gestionnaires et chargé (e)s de gestion administrative et paie , les chargé(e)s d'études sociales constitueront le public à former prioritairement (environ 500 agents).
- A compter du 2^{ème} trimestre 2016 , la formation sera également proposée à l'ensemble de la fonction RH

- **Objectifs pédagogiques de la formation :**

- Comprendre et savoir décrire la structure de la classification
- Etre en capacité d'expliquer et de rendre lisible au plus grand nombre les notions rattachées aux éléments structurant la classification
- Acquérir le bon cheminement pour expliquer le repositionnement
- Identifier les rubriques qui sont modifiées dans le bulletin de paie et savoir expliquer les évolutions de ces rubriques
- Etre en mesure de faire le lien entre classification et les différents processus de gestion RH

- **Modalités de réalisation :**

- La formation est d'une durée de 2 jours consécutifs qui intègrent des travaux pratiques à partir de cas d'usage identifiés et d'outils pédagogiques adaptés
- Les formations se dérouleront en CIDC et seront animées par un binôme constitué de formateurs internes

Modalités d'accompagnement

- **Publics concernés :**
 - 5800 managers/encadrants (proximité , intermédiaire, supérieur)
 - Environ 380 sessions de formation sur 12 semaines (d'octobre 2015 à janvier 2016) par groupe de 15 à 20 managers tous niveaux confondus organisées à l'Université du management

- **Objectifs de la formation de la ligne managériale :**
 - S'approprier les principes, la structure, la finalité de la nouvelle classification
 - Expliciter la nouvelle classification auprès des agents de droit privé sous sa responsabilité : donner le sens, accompagner son appropriation
 - Mener les entretiens de repositionnement et de rattachement
 - Connaître le dispositif et les voies de recours et les présenter

- **Modalités de réalisation :**
 - La formation est d'une durée d'une journée qui intègre des travaux pratiques à partir de cas d'usage identifiés
 - Les formations se dérouleront à l'Université du management et seront animées par un binôme constitué d'un formateur et d'un expert RH.

Modalités d'accompagnement

Communication interne

▪ La mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel au sein de l'ensemble des établissements suppose la mise à disposition des agents des informations adaptées permettant à tout un chacun de prendre connaissance et de comprendre les dispositions de la nouvelle classification, ses principes et ses mécanismes.

L'information et la communication :

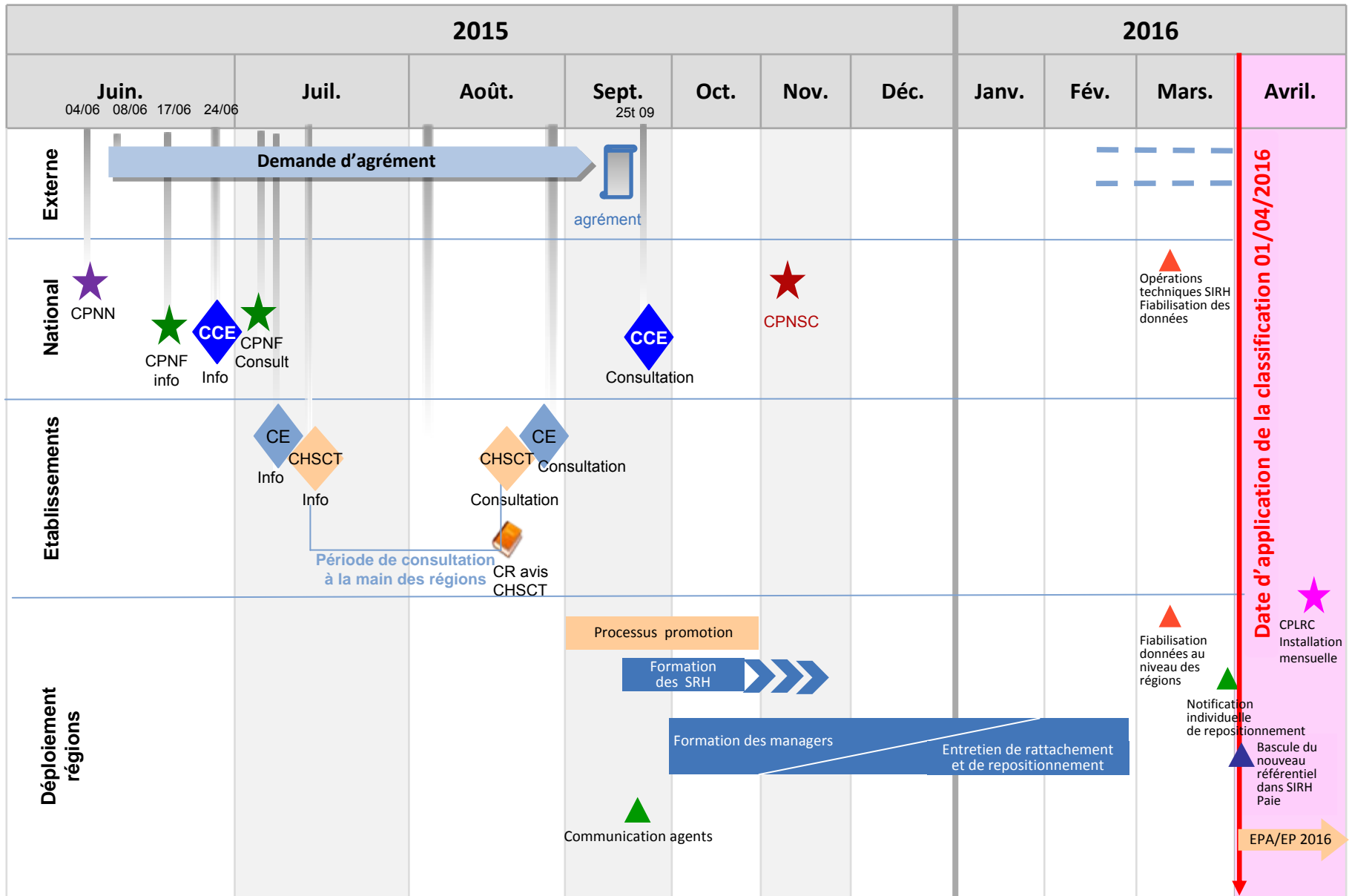
- Une **mise à disposition sur l'intranet** du texte intégral de l'**accord classification**.
- Une **plaquette de communication à destination de l'ensemble du personnel** de Pôle emploi précisant notamment les modalités de l'entretien individuel de rattachement et de repositionnement
- Un **guide pour accompagner la ligne managériale dans la conduite des entretiens** de rattachement et de repositionnement.
- Une **présentation** par les managers de la nouvelle classification et du référentiel des métiers en **réunion de service**
- Une **information** des agents sur la **procédure de recours** spécifique dédiée, dans le cadre de l'entretien de rattachement et de repositionnement.

Une fois le processus d'accompagnement et de mise en œuvre achevé chacun recevra une **notification individuelle de repositionnement** par courrier personnalisé.

Les agents en détachement, absents pour maladie, ou dont le contrat est suspendu lors de la période de repositionnement, recevront à leur domicile la notification de rattachement et de repositionnement et toutes les informations utiles à leur compréhension du nouveau système conventionnel, à savoir l'accord et la plaquette de communication.

Planning prévisionnel - Stratégie sociale et mise en œuvre de la classification

Sous réserve de la clôture du processus d'information/consultation



Documents projet annexés

- **Guide d'entretien de rattachement et de repositionnement (manager)**
- **Plaquette information agent**
- **Projet lettre de notification de repositionnement**
- **Spécimen fiche de poste (non soumis à consultation)**