



Classification

Ce qui vous attend demain

CLASSIFICATION, UN NOUVEAU DEPART

Paris, le 30 novembre 2017

Le 22 novembre 2017, après avis favorable de son Conseil d'Administration,
la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a signé l'accord classification.

En 2014, nous avons participé très activement à la négociation de l'accord classification, il était donc naturel et évident pour nous de profiter de cette nouvelle négociation pour amender, améliorer, tenter d'obtenir en 2017 ce qui n'avait pas été obtenu en 2014.

Signataire du texte de 2014, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi était tout à fait légitime à être encore plus exigeante en 2017.

Vous retrouverez dans **le texte de 2017 beaucoup d'éléments du texte de 2014, l'employeur ayant fait le choix de repartir et d'utiliser ce texte comme base** de la nouvelle négociation.

Par contre, **pas de budget supplémentaire alloué comme en 2014** ; les 30 Millions d'euros consacrés à cette négociation en 2017 ont été pris sur le budget de Pôle Emploi, après accord de la Ministre.

Presque 8 ans jour pour jour après la signature de la CCN, il était vraiment temps de doter Pôle Emploi d'un nouveau système de classification.

Il s'agit d'un accord important pour les agents de Pôle Emploi, il va intervenir dans leur parcours professionnel, leur déroulement de carrière mais aussi leur mobilité professionnelle.

Certains vous disent qu'il s'agit d'un très bon accord et vous promettent « la lune et le miel », d'autres le qualifient d'accord au rabais, néfaste et vous promettent « du sang et des larmes ».

Pour la CFE-CGC Métiers de l'Emploi, cet accord a le mérite de construire un système de classification à la mesure d'un établissement de plus de 50.000 salariés. Il apporte de la clarification, de la lisibilité et des garanties supplémentaires en matière de carrières et de rémunération. Enfin, il finalise la construction de l'établissement issu de la fusion.



**Osez l'action responsable,
Choisissez la vraie différence**

www.cfecgc-metiersdelemploi.fr



CLASSIFICATION, UN NOUVEAU DEPART

QUE RETENIR DE CETTE NEGOCIATION ET DE CE TEXTE VERSION 2017 ?



Mise en place d'un nouveau système de classification avec des évolutions importantes :

- **Déroulement de carrière plus lisible, transparent et objectif** pour les agents, grâce à la définition :
 - des niveaux de classification et des caractéristiques génériques,
 - des mécanismes de déroulement de carrière que sont le changement d'échelon et de niveau.
- **Disparition des bases et des chevauchements de coefficients,**
- **Fini la promotion où on donnait un relèvement de traitement (3%) pour ne pas donner un échelon !**
- **Fini la promotion au même coefficient, voire à un coefficient inférieur !**
- **Demain**, pour tous ceux qui seront dans l'amplitude de leur emploi, la **promotion** se fera **exclusivement par changement d'échelon** et/ou de niveau.
 - Effet des sauts d'échelons pour les :
 - Employés : entre 5,24% et 4%.
 - Techniciens : entre 3,86% et 3,42%.
 - Agents de Maîtrise : entre 3,63% et 3,47%.
 - Cadres : entre 3,57% et 3,20%.
- **Pour les salariés en fin d'amplitude et hors amplitude** qui ne souhaitent pas évoluer vers un autre emploi, dans le cadre du processus de promotion, **la qualité du travail et des contributions professionnelles seront reconnues par l'attribution d'un relèvement de traitement.**
- **Le petit plus** : après repositionnement, les relèvements de traitement non intégrés dans le salaire de base seront figés et ne pourront plus être grignoté dans le futur en cas de promotion.
- **Pour les cadres et les agents de maîtrise, l'objectif est d'arriver à avoir plus régulièrement des promotions par attribution d'un échelon.** Savez-vous qu'actuellement seulement 8% des cadres et 10% des agents de maîtrise ont une promotion par coefficient chaque année ? Cette situation était intolérable, d'autant plus au regard des efforts et changements accomplis par ces populations depuis la fusion.



Catégorie Professionnelle : création de la catégorie de Technicien

- En 2014, la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi s'est battue et a obtenu la création de la catégorie professionnelle de TECHNICIEN** qui n'existait pas dans la classification en vigueur actuellement à Pôle Emploi.
- La création de cette catégorie professionnelle est la **reconnaissance par l'employeur de l'exercice, par nos collègues, de tâches complexes et variées** dans leur activité professionnelle.
- **Cela amène les collègues concernés aux portes de la maîtrise et de l'encadrement.**

CLASSIFICATION , UN NOUVEAU DEPART

➔ Evolution de l'emploi de RRA qui devient « Référent métiers »

Il s'agit d'une **évolution significative du contenu de cet emploi**, le référent métiers est maintenant clairement membre de l'ELD.

Cette évolution ouvre de **nouvelles opportunités de déroulement de carrière** tout en restant dans la filière relation de service et sans passer obligatoirement par le management d'équipe.

La CFE-CGC Métiers de l'Emploi se félicite d'avoir persisté sur ce point en 2017 alors qu'elle n'avait pas été entendue en 2014.

➔ Élargissement de l'amplitude de certains emplois.

Conseillers aujourd'hui bloqués à 260, REP/RRA à 310... Vous pourrez demain évoluer sur un niveau supplémentaire (équivalent à 292 pour les conseillers, 340 pour les REP/ RRA(Référents métiers...)).

➔ Automatisation ou pas automatisation ?

Les situations spécifiques décrites à l'article 6.3 et qui consistent à accélérer certains débuts de carrières sont bien des automatismes.

Qui est concerné ?

- les agents en niveau B entre B1 et B2
- les conseillers et chargés de relation entreprise du niveau C1 à D1 (examen particulier)
- les responsables d'équipe, d'accueil et d'équipe support (recrutés ou promus) entre E1 et E2
- les Directeurs d'agence et Responsables de service (recrutés ou promus) entre F1 et F2
- les chargés d'accueil et d'information et les gestionnaires appui pour passer de B2 à C1
- 2 nouveaux emplois vont en bénéficier : les directeurs adjoints d'agence et les Référents métiers (ancien RRA)

Les principes pour un déroulement de carrière minimum (ancien 20§4) décrit au 6.2 n'est pas un automatisme à 5 ans.

Les modifications et réécritures apportées ont permis de clarifier et d'encadrer le processus dans le temps et dans la forme pour éviter les dérives que l'on peut observer aujourd'hui. C'est pour nous une avancée très importante, mais il faut avoir l'honnêteté de dire qu'il n'y a pas d'automatisme à 5 ans.

Cet article est celui qui remplace le 20§4 de la CCN. Il concerne tous les agents à l'exception de ceux positionnés au dernier échelon de l'amplitude de leur emploi et ceux positionnés « hors amplitude ».

Le point de départ reste l'examen systématique de la situation d'un agent n'ayant pas évolué depuis 3 ans (donc n'ayant pas eu d'échelon).

CLASSIFICATION , UN NOUVEAU DEPART



Sécurisation du budget promotion annuel

La sécurisation d'un budget annuel de promotion a minima de 0,8% de la masse salariale brute des agents de droit privé. Rien actuellement n'assure ce minima !



Et pour compléter la classification

La direction s'est engagée à ouvrir une concertation sur:

- **une nouvelle classification des agents publics dans les 3 mois suivant la signature de cet accord** soit avant la fin février 2018 et d'y consacrer 1% de la masse salariale,
- la **construction des principales aires de mobilité professionnelle** entre emplois,
- les **critères d'évaluation** utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle.
- le **renouveau du dialogue social** au cours du premier trimestre 2018.

Pour la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi**, cet accord, ne sera un bon accord qu'à une condition : que l'employeur le respecte et le fasse respecter strictement.

Ce n'est pas la signature d'un accord classification qui à nos yeux permet de dire que « Pôle Emploi remplit **les engagements de son contrat social** », mais son **application dans le respect de l'esprit du texte écrit, sans détournement ni interprétation.**



Si vous avez des questions,
n'hésitez pas à nous écrire

syndicat.cfe-cgc@pole-emploi.fr

Si vous souhaitez nous rejoindre,
rien de plus simple

www.cfecgc-metiersdelemploi.fr