



ACCORD du XX XX XX relatif à la classification des emplois de Pôle emploi

Cette version s'appuie sur la grille linéaire proposée, ainsi que sur l'hypothèse de repositionnement sur les coefficients supérieurs .

PREAMBULE	3
CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION	3
CHAPITRE 2 LA STRUCTURE DE LA CLASSIFICATION	3
Article 2.1 LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION	4
Article 2.2 LE POSITIONNEMENT DES EMPLOIS	6
2.2.1 MODALITES DE PRISE EN COMPTE DE L'EVOLUTION DES EMPLOIS	10
Article 2.3 LA GRILLE DE COEFFICIENTS	10
CHAPITRE 3 LES EVOLUTIONS AU SEIN DE LA CLASSIFICATION	12
Article 3.1 EVOLUTION D'ECHELON AU SEIN DE SON NIVEAU DE CLASSIFICATION	12
Article 3.2 EVOLUTION PAR CHANGEMENT DE NIVEAU DE CLASSIFICATION DANS L'AMPLITUDE DE L'EMPLOI	12
Article 3.3 EVOLUTION AU TERME DU DERNIER ECHELON DU DERNIER NIVEAU DE LA PLAGE D'AMPLITUDE DE L'EMPLOI	13
CHAPITRE 4 MODIFICATIONS ET MISES A NIVEAU DES ACCORDS DE LA CCN POUR CONCORDANCE AVEC LA NOUVELLE CLASSIFICATION	14
CHAPITRE 5 MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION	20
Article 5.1 DATE DE MISE EN ŒUVRE	20
Article 5.2 PRINCIPES POUR LE REPOSITIONNEMENT	20
Article 5.3 GARANTIE ET RECOURS INDIVIDUEL	23
Article 5.4 INFORMATION ET CONSULTATION DES IRP	23
CHAPITRE 6 DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD	24
Article 6.1 DUREE DE L'ACCORD, DATE D'ENTREE EN APPLICATION, ET PORTEE DE L'ACCORD	24
Article 6.2 DEPOT ET PUBLICITE	24

PREAMBULE

Le présent accord, qui révisé en partie la Convention Collective de Pôle emploi, est un accord de branche négocié entre la Direction générale de Pôle emploi et les organisations nationales représentatives dans la branche telles que déterminées par l'arrêté du 17 novembre 2013 de la Direction générale du travail.

Les parties signataires ont procédé, conformément à l'article 53 de la CCN, à la négociation d'un nouvel accord classification des emplois de Pôle Emploi, qui se substitue à « l'avenant XXVI relatif à la classification » annexé au chapitre Y ANNEXES de la CCN.

Cet accord concrétise l'ambition des parties de doter Pôle emploi d'une classification adaptée aux réalités de l'ensemble des métiers de PE, dans la durée, et à l'allongement des carrières, pour assurer la réussite de ses missions de service public, .

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

Les parties signataires conviennent de réaliser les travaux nécessaires, ainsi que les démarches auprès des organismes de tutelle, si celles-ci s'avéraient nécessaires, à la mise en cohérence de la classification des agents de droit public pour leur assurer une visibilité identique à celle des agents de droits privés en matière d'emploi.

Chapitre 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux agents de droit privé de Pôle emploi, relevant de la Convention Collective Nationale applicable depuis le 1^{er} janvier 2010.

Conformément à l'article 1.2 de la CCN les Cadres Dirigeants sont exclus du champ d'application de l'avenant sur la « Classification ».

Chapitre 2 LA STRUCTURE DE LA CLASSIFICATION

La structure de la classification est composée de trois éléments fondamentaux et fondateurs du dispositif conventionnel de classification :

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

Article 2.1 LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

2.1.1 Définition

La classification s'articule en 9 niveaux. Ces 9 niveaux de classification définissent les exigences requises pour l'exercice de l'emploi en terme de connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et /ou la formation, et mises en œuvre.

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

L'ensemble des emplois existants et en devenir sont positionnés ou positionnables au sein de la classification à partir des définitions des niveaux de classification. Les méthodes, les procédures, les outils et les moyens nécessaires à l'exercice de l'emploi sont portés à la connaissance des agents et sont liés aux exigences requises des niveaux de classification.

Le niveau de classification

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

2.1.2 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,
- de repérer d'un niveau à l'autre les caractéristiques de progressivité en termes d'exigences professionnelles
- de rechercher 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.

2.1.3 Les catégories socio professionnelles

Elles sont au nombre de trois et distinguent :

- les employés et techniciens : niveau de classification A à C pour les employés et niveau D pour les techniciens.
- les agents de maîtrise : niveau de classification E
- les cadres : du niveau de classification E au niveau de classification I.

CSP	Niveaux	Définition des niveaux de classification	Caractéristiques génériques et distinctives
E M P L O Y E S	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 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
T E C H N 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 - 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
A G E N T S D E M A I T R I S E	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
C A D R E S	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 sont mesurés 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

LE POSITIONNEMENT DES EMPLOIS

Les emplois positionnés au sein des niveaux de classification sont les emplois issus du référentiel des métiers de Pôle emploi.

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

Le positionnement des emplois au sein de la classification se présente selon la structuration du référentiel par filières, métiers, emplois.

Le positionnement des emplois au sein des niveaux de classification repose exclusivement sur l'examen des exigences requises pour la tenue de l'emploi au regard des définitions des niveaux de classification, à l'exclusion de toute considération liée à la tenue du poste et à la personne (genre, origine, handicap...).

Le positionnement des emplois sur les niveaux de classification est présenté en page suivante.

FILIERES - METIERS - EMPLOIS	EMPLOYES - TECHNICIENS				AGENTS DE MAITRISE	CADRE			
	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		x	x	x	x				
Chargé(e) de relation entreprise			x	x	x				
Conseiller(e) emploi			x	x	x				
Conseiller(e) en gestion des droits			x	x	x				
Conseiller(e) MRS			x	x	x				
Psychologue du travail						x			
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									
Finances - Gestion									
Assistant(e) comptable									
Comptable									
Chargé(e) de trésorerie									
Assistant(e) contrôleur de gestion									
Contrôleur(euse) de Gestion									
Chargé(e) d'analyse de données comptables et financières									
Achats - Marchés									
Approvisionnement(euse)									
Rédacteur(trice) de marché									
Acheteur(euse)									
Logistique - Immobilier									
Agent logistique									
Gestionnaire logistique									
Gestionnaire de patrimoine immobilier									
Chargé(e) d'opérations immobilières									
Juridique									
Assistant(e) juridique									
Juriste									
Ressources Humaines									
Gestionnaire administratif et paie									
Gestionnaire RH									
Chargé(e) de la gestion administrative et paie									
Chargé(e) de développement des compétences et formation									
Chargé(e) de la gestion des carrières et des mobilités									
Chargé(e) des conditions de vie au travail									
Chargé(e) des relations sociales									
Chargé(e) d'études sociales									
Formateur(trice)									
Concepteur(trice) de formation									
Assistant(e) de service social du travail									
Infirmier(e) de santé au travail									
Médecin coordinateur (trice) du travail									
Communication									
Assistant(e) de communication									
Chargé(e) de communication									
Attaché(e) de presse									
Documentaliste									
Infographiste									
Webmestre									
Relations externes									
Chargé(e) de relations et d'actions internationales									
Chargé(e) de relations partenariales									
Chargé(e) des relations extérieures									
Statistiques, études et évaluation									
Assistant(e) Chargé(e) d'études									
Chargé(e) d'études statistiques									
Ingenieur d'études et de recherche									
Innovation, RSE									
Chargé(e) de développement durable									
Chargé(e) de la diversité et du handicap									
Chargé(e) de l'innovation									
Ingénierie de l'offre de services									
Appui à l'intégration de l'offre de service									
Chargé(e) de la conception et de l'intégration de l'ODS									
Chargé(e) d'appui réglementaire									
Projets, Appui et Pilotage									
Assistant(e) / Secréariat									
Assistant(e) de direction									
Chargé(e) de qualité									
Superviseur									
Chargé(e) d'appui au pilotage des activités									
Chargé(e) d'analyse des données de pilotage									
Chargé(e) de maîtrise d'ouvrage applicatif									
Chargé(e) de mission									
Chargé(e) de projets									
Chef de projets									
Systèmes d'information									
Technicien(ne) postproduction systèmes d'information									
Technicien(ne) de production systèmes d'information									
Technicien(ne) relation utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) d'exploitation systèmes d'information									
Chargé(e) de support technique systèmes d'information									
Chargé(e) d'assistance à la maîtrise d'ouvrage et applicatifs									
Chargé(e) de relation utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) d'assistance utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) de support métiers systèmes d'information									
Concepteur(trice)/Développeur systèmes d'information									
Chef de projet et produit systèmes d'information									
Ingenieur(e) d'exploitation systèmes d'information									
Ingenieur(e) logiciel et infrastructure systèmes d'information									
Ingenieur(e) conseil en systèmes d'information									
Ingenieur(e) de sécurité systèmes d'information									
Architecte systèmes d'information									
Urbaniste									
MANAGEMENT									
Management de proximité									
Responsable de l'accueil									
Responsable d'équipe (agence, plateforme, services centralisés)									
Responsable d'équipe support									
Management intermédiaire									
Directeur(trice) adjoint(e) d'agence Pôle Emploi									
Directeur(trice) d'agence Pôle Emploi (agence, plateforme, services)									

~~Afin de favoriser le parcours professionnel des emplois du cœur de métier de Pôle emploi, les parties à la négociation conviennent de dé plafonner par rapport à la grille en vigueur avant le présent accord, les emplois de conseillers (emploi, GDD et MRS), de référents réglementaires applicatifs et de management de proximité (Responsable accueil, responsable d'équipe, responsable d'unité).~~

~~Ainsi par la création de trois échelons supplémentaires dans la catégorie socioprofessionnelle agent de maîtrise, l'amplitude des emplois de conseiller atteint le coefficient 730 (selon la grille dite linéaire), qui correspond dans l'ancienne grille de classification à l'équivalent d'un coefficient 292, alors que le coefficient plafond de l'ancienne grille pour ces emplois était de 260.~~

~~Ainsi par la création de trois échelons supplémentaires dans la catégorie socioprofessionnelle cadres, l'amplitude des emplois de managers de proximité et RRA atteint le coefficient 852 (selon la grille dite linéaire), qui correspond dans l'ancienne grille de classif à l'équivalent d'un coefficient 340,8, alors que le coefficient plafond de l'ancienne grille pour ces emplois était de 310.~~

~~Les emplois pouvant accéder au niveau I bénéficient d'un dé plafonnement et peuvent atteindre le coefficient 1314, qui correspond dans l'ancienne grille de classification à l'équivalent d'un coefficient 525,6, alors que le coefficient plafond de l'ancienne grille pour ces emplois était de 500.~~

~~Par ailleurs, les parties conviennent également de positionner le coefficient d'entrée des emplois de conseillers (emplois, GDD et MRS), au niveau C de la classification, au coefficient 460, ce qui correspond dans l'ancienne grille de classification à l'équivalent d'un coefficient 184, alors que le coefficient d'entrée dans l'ancienne grille pour ces emplois était de 170.~~

~~Cette règle est appliquée également aux emplois suivants :~~

- ~~-correspond regional sécurité informatique~~
- ~~-assistant comptable~~
- ~~-assistant contrôleur de gestion~~
- ~~-assistant juridique~~
- ~~-gestionnaire logistique~~
- ~~-gestionnaire administratif et paie~~
- ~~-gestionnaire RH~~
- ~~-assistant communication~~
- ~~-assistant chargé d'études~~
- ~~-appui à l'intégration ODS~~
- ~~-Technicien production SI~~

~~Les parties conviennent également de positionner le coefficient d'entrée des emplois de managers de proximité et RRA, au niveau E de la classification, au coefficient 648, ce qui correspond dans l'ancienne grille de classification à l'équivalent d'un coefficient 259,2, alors que le coefficient d'entrée de l'ancienne grille pour ces emplois était de 250.~~

~~Cette règle est appliquée également aux emplois suivants :~~

- ~~-chargé de maîtrise des risques et du contrôle interne~~
- ~~-chargé de sécurité des personnes et des biens~~
- ~~-chargé de sécurité SI~~
- ~~-chargé de trésorerie~~

- ~~–contrôleur de gestion~~
- ~~–chargé d'analyse des données comptables et financières~~
- ~~–acheteur~~
- ~~–chargé d'opérations immobilières~~
- ~~–juriste~~
- ~~–chargé de la gestion administrative et paie~~
- ~~–chargé de développement des compétences~~
- ~~–chargé de gestion carrières et mobilité~~
- ~~–chargé de conditions de vie au travail~~
- ~~–chargé de relations sociales~~
- ~~–chargé d'études sociales~~
- ~~–formateur~~
- ~~–concepteur de formation~~
- ~~–assistant de service social du travail~~
- ~~–infirmier de santé au travail~~
- ~~–chargé de communication~~
- ~~–attaché de presse~~
- ~~–chargé de relation et d'action internationale~~
- ~~–chargé de relations partenariales~~
- ~~–chargé des relations extérieures~~
- ~~–chargé d'études statistiques~~
- ~~–chargé de développement durable~~
- ~~–chargé de la diversité et du handicap~~
- ~~–chargé de l'innovation~~
- ~~–chargé de la conception et de l'intégration ODS~~
- ~~–chargé de l'appui réglementaire~~
- ~~–chargé de qualité~~
- ~~–superviseur~~
- ~~–chargé d'analyse des données de pilotage~~
- ~~–chargé de maîtrise d'ouvrage applicatif~~
- ~~–chargé de projet~~
- ~~–chargé de mission~~
- ~~–chargé de support technique SI~~
- ~~–chargé d'assistant à la maîtrise d'ouvrage et applicatif~~
- ~~–charge de relation utilisateurs SI~~
- ~~–concepteur développeur sSI~~

Enfin, afin de favoriser l'accès aux emplois de Psychologue du travail aux agents de Pôle emploi possédant les pré-requis exigés mais sans expérience avérée dans ce domaine, il est convenu que pour ces personnels, le coefficient d'entrée dans l'emploi de psychologue du travail est fixé au niveau E1, agent de maîtrise, coefficient 648, qui correspond dans l'ancienne grille de classification au coefficient 259,2. L'agent concerné, sous réserve de la validation de son expérience, atteint le coefficient 300 au plus tard au bout de 36 mois.

Le niveau d'entrée des psychologues du travail expérimentés reste, en application des modalités de l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'intégration dans la CCN PE des agents transférés de l'AFPA et au recrutement des psychologues du travail, positionnés au niveau F1, cadre, coefficient 759, qui correspond dans l'ancienne grille à l'équivalent du coefficient 303,6,

2.2.1 MODALITES DE PRISE EN COMPTE DE L'EVOLUTION DES EMPLOIS

Les évolutions nécessaires des emplois, ou la création de nouveaux emplois en vue de l'actualisation des emplois du référentiel des métiers sont examinés au sein de l'Observatoire National des Métiers créé au sein de Pôle emploi par l'accord du 14 décembre 2009. L'actualisation est réalisée à minima une fois par an.

Chaque année, en cas de création de nouveaux emplois ou de modification de l'amplitude d'un emploi déjà existant, la CPNN est réunie afin d'examiner les propositions et d'établir le positionnement de ces emplois au regard des définitions des niveaux de classification. Pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement et dans l'attente de l'actualisation de la classification, l'appel d'offre pour le recrutement correspondant au nouvel emploi, examiné en Observatoire National des Métiers, est émis au coefficient d'entrée d'un emploi correspondant aux mêmes exigences.

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

Article 2.3 LA GRILLE DE COEFFICIENTS

La grille de coefficients se décline à partir des 9 niveaux de classification et présente 31 échelons. Le nombre d'échelons par niveau est variable et adapté aux spécificités de chaque niveau :

A ce titre, le premier niveau A ne comporte qu'un échelon, le deuxième niveau comporte deux échelons et les niveaux de C à I en comportent 4.

Les échelons marquent une progression univoque au sein du niveau ; pour permettre un positionnement clair et sans ambiguïté, leur nombre permet de tenir compte de la durée des carrières.

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~~ 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).

Les parties conviennent au jour de la mise en œuvre de maintenir la partie fixe à la valeur en vigueur à la date de mise en œuvre de la classification : à la signature du présent accord, la valeur du point est fixée à 3,1045 euros. Elle est susceptible d'évoluer à l'occasion des négociations nationales obligatoires.

Les parties conviennent également qu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord, cette nouvelle valeur du point n'entraînera pas de diminution du montant des indemnités et des primes qui sont versées en application d'un accord collectif local ou national et qui sont calculées sur la base de la valeur du point (selon la valeur arrêtée avant l'entrée en vigueur du présent accord).

La grille des coefficients est présentée en page suivante :

Catégorie	Niveaux	Définition des niveaux de classification	Echelon	Coefficients
Cadre	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
Agent de maîtrise	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.	E4	730
			E3	702
			E2	675
			E1	648
Technicien	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.	D4	623
			D3	599
			D2	575
			D1	551
Employé	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.	C4	528
			C3	505
			C2	482
			C1	460
	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	B2	439
			B1	419
	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

(1) Partie fixe nouvelle grille 300,00 €

(2) Valeur du point nouvelle 3,1045

Chapitre 3 LES EVOLUTIONS AU SEIN DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION

Tout agent de droit privé est au moment de son embauche à minima positionné au premier échelon du premier niveau de classification de l'emploi pour lequel il a été recruté.

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 exigences requises au regard de la définition du niveau de classification sont atteintes.

Cette progression conformément à l'article 20 § 3 de la CCN traduit et reconnaît l'évolution de la maîtrise de compétences et l'expérience nouvelle acquise dans le poste.

L'appréciation 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.

Les parties conviennent d'engager suite à la mise en œuvre de cet accord une réflexion sur les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par les managers.

L'agent peut également évoluer par changement d'emploi, changement de métiers, de filières dans le cadre d'une mobilité professionnelle. Cette mobilité est potentiellement accessible à tous et sur tous les emplois et/ou filières quelque soit l'emploi ou la filière d'appartenance de l'agent, sous réserve qu'il réponde aux exigences requises pour accéder à l'emploi auquel il postule.

Article 3.1 *EVOLUTION D'ECHELON AU SEIN D'UN NIVEAU DE CLASSIFICATION*

Dans le cadre du processus de promotion annuel établi au sein de Pôle emploi, l'évolution professionnelle d'un agent s'opère uniquement par un changement d'échelon qui marque une progression de l'agent au sein de son niveau de classification par l'accès successif à tous les échelons du niveau.

Article 3.2 *EVOLUTION 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 peut se poursuivre par l'accès au niveau de classification immédiatement supérieur.

Le positionnement dans le niveau supérieur s'opère à partir de l'examen des exigences attendues requises par la définition du niveau de classification et les connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et /ou la formation, et mises en œuvre par l'agent, appréciées dans le cadre du processus de promotion annuel.

A titre exceptionnel, si le contenu du poste est modifié significativement et notamment si le nouveau poste occupé correspond à la définition de niveau supérieur, l'attribution du niveau correspondant est possible même si l'agent n'est pas positionné au dernier échelon de son niveau.

Les définitions des niveaux de classification et les caractéristiques génériques et distinctives présentées en page X du présent accord, sont utilisées par les managers, pour assurer la bonne lecture de cette progression, et leur permettre de proposer au Directeur d'établissement l'évolution d'un agent.

**Article 3.3 *EVOLUTION AU TERME DU DERNIER ECHELON DU DERNIER NIVEAU DE LA PLAGE
D'AMPLITUDE DE L'EMPLOI***

L'agent qui a atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi pourra voir sa rémunération progresser par attribution de relèvements de traitement (article 19) . L'examen pour l'attribution d'un relèvement de traitement est assuré dans le cadre du processus promotion de l'établissement.

Cependant l'agent peut également poursuivre son évolution de carrière par changement d'emploi au sein de sa filière ou en inter filières.

Chapitre 4 MODIFICATIONS ET MISES A NIVEAU DES ARTICLES DE LA CCN OU DES ACCORDS NATIONAUX POUR CONCORDANCE AVEC LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Les articles suivants de la CCN sont revus pour mise en conformité avec la nouvelle grille de classification, et autant qu'ils portent en eux mêmes des dispositions concourant à la mise en œuvre du dispositif:

4.1.1 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 de base **400**, sans préjudice des évolutions éventuelles qui pourraient intervenir en cours du contrat.*

4.1.2 L'Article 11 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras et ajout en caractères soulignés) :

§1 Les emplois sont répertoriés dans l'accord « Classification » **du XX/XX/XX** et la grille de classification joints en annexe. Les agents sont positionnés au minimum au coefficient **du premier échelon du premier niveau de leur emploi de rattachement**.

§2 *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.*

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

§3 Les **conseillers « emploi » et les conseillers « gestion des droits »** sont recrutés au coefficient d'entrée de leur emploi au niveau C1 coefficient **460** et sont positionnés au niveau C2 au coefficient **482** après 6 mois **de présence** en continu.

§4 Pour les conseillers « emploi » et les conseillers « gestion des droits », il est acté que tout agent qui :

- ne serait pas passer au niveau C3 coefficient 505 au terme des deux années suivantes de leur accession au niveau C2,

- qui ne serait pas passer au niveau C4 coefficient 528 au terme des deux années suivantes de leur accession au niveau C3

- qui ne seraient pas passer au niveau D1 coefficient 551 au terme des deux années suivantes de leur accession au niveau C4

- verra sa situation examinée de façon particulière dans le cadre du processus promotion.

4.1.3 L'Article 12 §3 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras)

Le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents est fixé au coefficient 400.

4.1.4 L'Article 19 de la CCN est ainsi modifié :

19 Augmentations individuelles

Les augmentations individuelles de salaire ont lieu par attribution d'un échelon, ou par relèvement de traitement dans le cadre du processus de promotion ou de mobilité professionnelle.

concernant le changement d'échelon ; il s'effectue par attribution successive des échelons du ou des niveaux de l'emploi de rattachement selon les principes présentés au chapitre 3 du présent accord. (cf grille des coefficients).

concernant le relèvement de traitement ; il est accordé aux agents , ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de classification de leur emploi de rattachement en fonction de la qualité professionnelle développée par l'agent.

Le relèvement de traitement ne peut être inférieur à 3 % du salaire antérieur pour les employés et les agents de maîtrise et à 3,5 % pour les cadres, pour lesquels il est notamment 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.

Un bilan statistique détaillé et sexué des augmentations individuelles intervenues dans l'établissement dans l'année est présenté annuellement aux institutions représentatives du personnel compétentes.

4.1.5 Article 20 § 3 et §4 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras) :

§3 Le déroulement de carrière s'opère par progression d'échelons qui traduit et reconnaît la montée en qualification de l'agent dans sa fonction. La progression d'échelons au sein de son emploi dans le niveau de classification détenu, traduit et reconnaît la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste. Ainsi, il est légitime, dans le cadre du maintien dans un même emploi de reconnaître l'expérience acquise du fait de la pratique courante et continue des activités professionnelles. L'agent peut également progresser par changement de fonction.

§ 4 La situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie, en vue de l'attribution d'un échelon supérieur sans exclure la possibilité d'un relèvement de traitement dans le cadre de l'article 19 de la convention collective si la première mesure s'avère épuisée pour l'emploi.

En cas de non attribution d'un échelon supérieur, celle-ci est justifiée par écrit à l'agent sur la base de critères objectifs relatifs à la qualité de son activité professionnelle.

Les désaccords éventuels peuvent faire l'objet d'un recours par l'intermédiaire des délégués du personnel et la réponse de l'établissement doit être argumentée.

4.1.6 L'Article 24 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras) :

Dispositions communes

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.

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.

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.

Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national 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.

La mobilité s'exerce également par permutation entre deux agents ayant un même emploi repère (emploi **génériques** et **niveau de classification** identiques). 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.

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

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.

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.

La mobilité, à emploi **de niveau de classification génériques** 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.

4.1.7 L'Article 25 de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras) :

La mobilité professionnelle temporaire

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.

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 **163** fois la valeur du point.*

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.

4.1.8 L'article 26.3 paragraphe « b » de la CCN est ainsi modifié (modification en caractère gras) :

b/ Logement :

- 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 **625** 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 375 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 275 fois la valeur du point. En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà de 12 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.*

4.1.9 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 : **655** points ;*
- *Plus de 40 minutes ou plus de 25 kilomètres : **785** points ;*
- *Plus de 60 minutes ou plus de 35 kilomètres : **915** points ;*
- *Plus de 80 minutes ou plus de 45 kilomètres : **1048** 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.

4.1.10 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 **7500** 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.*

4.1.11 l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de Pôle Emploi

ARTICLE 7 §3 est ainsi modifié

Sont susceptibles de se voir proposer, par la direction, une convention de forfait annuel en jours prévoyant un décompte de la durée annuelle de travail sous forme de forfait jours :

- *les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui sont rémunérés au moins au coefficient **885(niveau G1)**,*
- *les directrices et directeurs d'agence de Pôle emploi encadrant un effectif d'au moins 20 personnes et rémunérés au moins au coefficient de base **759(niveau F1)**.*

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

Chapitre 5 MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Article 5.1 *DATE D'APPLICATION*

La nouvelle classification est applicable au XX/XX/XX , sous réserve de l'obtention de l'agrément et de l'arrêté d'extension de l'accord et de la réalisation du processus d'information et de consultation des IRP.

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.

A la date de la mise en oeuvre, tous les agents de droit privé de Pôle emploi auront reçu une notification individuelle par courrier personnalisé signée de la Direction.

Chaque agent aura été reçu préalablement, par son encadrant, pour rattachement dans son emploi au regard du référentiel des métiers et information sur les règles de son repositionnement.

Par ailleurs, les agents en détachement ou absent pour maladie lors de la période de repositionnement, recevront une proposition de rattachement et de repositionnement à leur domicile, qu'ils devront retourner signée ou refusée dans les 15 jours suivants réception de la proposition. L'absence de retour de l'agent dans le délai sera considérée comme une prise d'acte du rattachement et du repositionnement . A réception du courrier signé, il est ensuite procédé au repositionnement selon les règles communes à l'ensemble des agents décrites ci-dessous.

Article 5.2 *FORMATION DES MANAGERS*

A rédiger

Article 5.3 *PRINCIPES POUR LE REPOSITIONNEMENT*

Le rattachement de chaque agent à son emploi du référentiel des métiers est un préalable à l'application des règles de repositionnement. Le rattachement à l'emploi s'effectue en considérant les activités exercées par l'agent. Pour les agents exerçant une responsabilité syndicale à temps plein, le rattachement s'effectue à défaut d'entretien avec le service RH sur la base de l'emploi inscrit à son contrat de travail..

Au cas où le poste exercé procède de plusieurs emplois décrits dans le référentiel métier l'agent est rattaché à l'emploi du référentiel métiers le plus proche du poste exercé.

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

L'opération de repositionnement dans le système conventionnel de classification proprement dite a pour finalité de déterminer le niveau de classification et l'échelon de chaque agent à la date d'entrée en vigueur de la présente classification.

Les règles de repositionnement garantissent le maintien, à minima, de la rémunération mensuelle brute des agents et de leur catégorie socio professionnelle.

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 du 20§4.

La grille de repositionnement est la suivante :

ancienne classif	Nouvelle classification			
	Coefficients avant repositionnement	Equiv. Points de coef actuels	Coefficients	Niveau/ Echelon
	525,60	1 314	I4	Cadre
500	508,00	1 270	I3	
475	490,80	1 227	I2	
	474,40	1 186	I1	
450	458,00	1 145	H4	
	442,00	1 105	H3	
425	426,40	1 066	H2	
400	411,20	1 028	H1	
	396,40	991	G4	
375	382,00	955	G3	
	368,00	920	G2	
350	354,00	885	G1	
	340,80	852	F4	
325	328,00	820	F3	
310	315,60	789	F2	
300	303,60	759	F1	
	292,00	730	E4	AM
280	280,80	702	E3	
265	270,00	675	E2	
250	259,20	648	E1	Technicien
245	249,20	623	D4	
	239,60	599	D3	
230	230,00	575	D2	
220	220,40	551	D1	Employé
210	211,20	528	C4	
200	202,00	505	C3	
190	192,80	482	C2	
180	184,00	460	C1	
170	175,60	439	B2	
	167,60	419	B1	
160	160,00	400	A	

300,00 €	Partie fixe nouvelle grille
3,1045	Valeur du point nouvelle grille

300,00 €	Partie fixe grille actuelle
7,7612	Valeur du point grille actuelle

NB : coefficient de transposition pour 260 : 270
 Coefficient de transposition pour 295 :300

En fonction de la situation de l'agent avant repositionnement, il existe trois configurations possibles :

1) Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille de classification, repositionné dans la nouvelle grille, le situe en dessous du premier échelon du premier niveau de classification de son emploi de rattachement ; l'agent est repositionné sur 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, tout ou partie de celui-ci sera intégré à son salaire de base. Dans ces deux hypothèses, il est à noter que le salaire de base et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont augmentés.

2) Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille, repositionné dans la nouvelle grille, le situe sur un des niveaux de classification de son emploi de rattachement :

a. Si celui-ci correspondant strictement au coefficient de transposition dans la nouvelle grille, ce coefficient lui est alors appliqué.
Dans ce cas, le salaire de base et la prime d'ancienneté restent inchangés.

b. Si celui-ci le situe entre deux coefficients de la nouvelle grille, l'agent est alors positionné sur le coefficient immédiatement supérieur.
Dans ce cas, il est à noter que le salaire de base augmente ainsi que la prime d'ancienneté

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement, tout ou partie de celui-ci sera intégré à son salaire de base pour combler l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien. Dans cette hypothèse, il est à noter que l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté est augmentée.

3) Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille, repositionné dans la nouvelle grille, le situe sur un niveau au-delà du plafond de son emploi. Dans ce cas, l'agent est situé « hors cadre » d'emploi et il est repositionné sur le coefficient le plus proche et immédiatement inférieur à son coefficient transposé, excepté dans le cas où celui-ci serait d'une catégorie socioprofessionnelle différente. Dans ce cas, il sera positionné au coefficient immédiatement supérieur pour permettre le maintien de sa catégorie socio-professionnelle.

Pour que cette situation n'entraîne aucune baisse de rémunération, il sera appliqué, autant que nécessaire, à l'agent un complément salarial ayant même nature que le salaire de base, pour maintien de sa rémunération.

Les agents qui, au terme de l'opération de repositionnement, seront en situation « hors cadre » d'emploi, pourront, à leur demande, être reçu par un représentant du service ressources humaines pour un entretien relatif à leur carrière

Article 5.4 CAS PARTICULIERS

Les conseillers GDD et/ou emploi, ayant suivi les formations adéquates et exerçant les activités complémentaires, au sens du référentiel des métiers, depuis au moins deux ans seront positionnés minima au premier échelon du niveau D.

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 se verront interrogés sur leur volonté demaintien de leur saisine et la mise à jour de leur situation.

Chapitre 6 GARANTIE ET RECOURS INDIVIDUEL

Article 6.1 *DROIT DE RECOURS*

Dans le mois qui suit la réception de la notification par l'agent concernant son positionnement dans la classification, l'agent a la faculté d'exercer un droit de recours auprès de :

- sa hiérarchie directe pour solliciter les explications complémentaires relatives à son positionnement au sein de la nouvelle grille de classification
- puis, si il le juge utile, dans un second temps et avant la fin du trimestre suivant la notification de son positionnement, auprès de la DRH de son l'établissement par une demande motivée .

Dans tous les cas, les explications lui sont fournies lors d'un entretien personnalisé et une réponse écrite lui sera adressée au plus tard dans le mois qui suit cet entretien.

En cas de non conciliation sur son rattachement ou son positionnement dans la grille de classification , l'agent a la possibilité de saisir la Commission ~~nationale~~ de recours de la mise en œuvre de la classification dans les 15 jours qui suivent la réponse écrite qui lui aura été faite suite à sa contestation régionale.

La Commission paritaire de recours locale :

Cette commission est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et /ou représentative au niveau local, et de représentants de la Direction régionale, dont le DRH. Elle se réunit tous les mois (si saisine) pendant les 6 mois suivant le terme de la procédure d'information individuelle. Elle n'intervient que sur les litiges liés au rattachement à l'emploi et au repositionnement issus de la mise en œuvre du système conventionnel de classification.

En cas de non règlement de la situation au niveau local, l'agent conserve la faculté de saisir la Commission paritaire de conciliation (article 39) au terme de la procédure de recours local.

La commission paritaire nationale de suivi :

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, tous les trimestres (pendant l'année qui suit le terme de la procédure d'information individuelle). La Direction générale présente à la commission , chaque trimestre, l'état des lieux des repositionnements.

Article 6.2 *INFORMATION ET CONSULTATION DES IRP*

Au niveau national

La Direction Générale, suite à la signature de l'accord de branche étendu et agréé relatif à la classification des emplois de PE, consulte le CCE, sur la mise en œuvre du dispositif avant la date d'application de l'accord.

Les membres du CCE sont informés et consultés sur la procédure et le calendrier prévisionnel de repositionnement, d'information individuelle des agents et de recours mis en place par le présent accord.

Au niveau national , la Direction de Pôle emploi convoquera la commission de coordination des CHSCT.

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

Au niveau des établissements :

Chaque Direction d'établissement présente à son comité d'établissement les termes de l'accord relatif à la classification des emplois du Pôle Emploi, avant la date d'application de l'accord. Les CHSCT est consulté sur la procédure et du calendrier local d'information individuelle des agents, ainsi que des modalités d'organisation des procédures de recours.

Article 6.3 *INFORMATION DE L'ENSEMBLE DES AGENTS CONCERNES*

article à rédiger

Chapitre 7 **DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD**

Article 7.1 *DUREE DE L'ACCORD, DATE D'ENTREE EN APPLICATION*

La présente classification, accord à durée indéterminée, prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'agrément par les ministres chargés de l'emploi et du budget et au plus tôt au 1^{er} mars /avril 2015 .

Article 7.2 *PORTEE DE L'ACCORD*

Les parties à négociation conviennent que 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, notamment en ce qu'ils fixent des parcours d'évolution ou font référence aux emplois, coefficients, niveaux de qualification, en rapport avec l'ancienne classification, cessent de produire effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 7.3 *DEPOT ET PUBLICITE*

article à rédiger

Fait à Paris, le

Pour la CFDT

Le directeur général de Pôle emploi

Pour la CFTC

Jean BASSERES

Pour la CFE-CGC

Pour la FSU

Pour la CGT

Pour la CGT-Force Ouvrière