

## La CFE-CGC Métiers de l'Emploi dit OUI !

Vendredi 12 décembre 2014

A l'unanimité, le Conseil d'Administration de la **CFE-CGC Métiers de l'Emploi** a décidé de signer l'« **Accord du 19 décembre 2014 relatif à la classification des emplois...** ».

Après la CCN, la Classification est le dernier acte fondateur de Pôle Emploi.

Ce projet d'accord « **classification** » ouvert à signature, **contient d'incontestables avancées** :

- un **déroulement de carrière** plus lisible, transparent et **objectivable** pour les agents, grâce à la définition des niveaux de classification et des caractéristiques génériques,
- les **niveaux de recrutement bonifiés** pour les conseillers (emploi et GDD) et chargés de relation entreprise,
- **l'accélération de certains débuts de carrières** grâce à la création d'automatismes (chargés d'accueil, responsables d'équipe, directeurs d'agence...),
- la **création de la Catégorie Professionnelle de Technicien**,
- **l'accès pour les managers de proximité au statut Cadre**,
- après repositionnement, le **maintien intégral des éventuels relèvements de traitement en cas de promotion**,
- la **reconnaissance** de l'exercice de la **double compétence** lors du repositionnement
- un **examen de situation**, en cas de non promotion, **clarifié et encadré dans le temps**
- le **maintien des avantages de l'accord Pays de la Loire** pour les agents en poste avant l'application de la classification par la **création d'un groupe fermé**, après négociation localement !
- l'engagement ferme de la Direction Générale de **l'ouverture d'une concertation sur le statut public**.

Ce projet d'accord **classification** ouvert à signature, c'est aussi **en quelques chiffres**:

- **45.441 agents qui auront un gain salarial** lors de l'opération de repositionnement,
- **6048 agents qui vont changer de coefficient**, cela concerne par exemple :
  - Les **salaires les plus bas de Pôle Emploi**
  - Les **agents exerçant la double compétence**
  - Les **managers de proximité** qui sont au niveau E1
  - Les **DAPE et responsable de service** qui sont au niveau F1
  - Les agents dont le coefficient de repositionnement est inférieur à l'amplitude de leur emploi...
- Tous les ans, une **enveloppe de promotion est garantie à hauteur de 0,8% a minima de la masse salariale**.

Un accord, c'est toujours un compromis. Après avoir pesé le pour et le contre, la CFE-CGC, considère qu'à l'évidence ce **texte apporte de nombreuses garanties qui n'existent pas aujourd'hui à Pôle Emploi**. Il permet enfin de **finaliser les fondations nationales** de notre maison commune en **offrant aux agents des perspectives clarifiées et sécurisées**.

**En cas de non signature ou d'opposition, il n'y aura pas de plan B !**



# Classification:

## la CFE-CGC Métiers de l'Emploi dit OUI !

### Entrons dans le détail du texte.

Vendredi 12 décembre 2014

En premier lieu, il est utile de rappeler qu'il y a eu deux phases dans cette négociation : l'avant et l'après grève du 19 juin 2014. C'est votre mobilisation qui nous a permis de démarrer une réelle négociation, qui nous a permis d'aller jusqu'au texte ouvert à signature aujourd'hui.

#### Rappels

- Cet **accord ne concerne que les agents de droit privé**. Malgré tout, il prévoit dans son préambule l'ouverture d'une « concertation sociale sur les travaux et démarches nécessaires auprès des ministères compétents, dans le semestre qui suit la signature du présent accord ». **Une concertation sur le statut 2003 sera ouverte en 2015.**
- Le référentiel des métiers est un élément central de la classification, son contenu est de la prérogative de l'employeur.
- **L'enveloppe budgétaire allouée** pour cette négociation, 1% de la masse salariale (soit **30 millions d'euros** en année pleine) **sera rendu aux tutelles en cas de non signature valable de l'accord ou d'opposition à 50% et plus**. Cette enveloppe sera perdue car, la Direction Générale a été claire, elle ne rouvrira pas de négociation.

#### Analyse des points de l'accord à retenir

##### 1. Catégories professionnelles : création de la catégorie TECHNICIEN (Article 2.1)

La classification actuelle est composée des seules catégories professionnelles ; employés, agents de maîtrise et cadres. Il y a par contre des appellations d'emplois génériques ou de fonctions qui font apparaître la mention de technicien, sans pour autant constituer une Catégorie Professionnelle.

**La nouvelle classification est l'occasion de créer mais surtout de reconnaître une Catégorie Professionnelle de Techniciens.**

##### 2. Positionnement des emplois (Article 2.3)

La classification actuelle ne fixe pas dans le texte d'amplitude pour un emploi, ce qui pourrait laisser croire à une évolution (illusoire) sans limite, mais dans la réalité du terrain nombre de collègues depuis toujours et encore plus aujourd'hui se voit refuser un coefficient car celui-ci les ferait changer de niveau, parfois de Catégorie Professionnelle.

La grille de classification proposée dans l'accord définit, pour chaque emploi, une amplitude d'évolution avec un niveau d'entrée et un niveau de fin.

La règle est donc clairement posée pour tous, apportant plus de lisibilité et de transparence.

Concernant le positionnement par lui-même des emplois, il y a eu au cours de la négociation, et jusqu'au dernier jour, de nombreux changements en matière d'amplitude d'emploi.

##### 3. Nouvelle grille de coefficients (Article 2.4)

- Disparition des bases et des chevauchements de coefficients, une grille de coefficients avec 9 niveaux (de A à I) et 30 échelons. Le niveau A compte 1 échelon, le niveau B compte 2 échelons, le niveau C 3 échelons et les autres niveaux comptent 4 échelons.
- Si la valeur de la **partie fixe reste** à sa valeur actuelle de **301,50 euros**, la **valeur du point** passe à **3,12 euros** mais la grille démarre à 400 au lieu de 160. Le changement de la valeur du point n'impacte pas la structure des rémunérations.
- A force de modifications, la valeur des changements d'échelon se situent dans une fourchette allant de 5,24% à 3,20%. Et plus précisément pour la catégorie des :
  - Employés, des pas entre 5,24% et 4%.



# Classification:

## la CFE-CGC Métiers de l'Emploi dit OUI !

### Entrons dans le détail du texte.

Vendredi 12 décembre 2014

- Techniciens, des pas entre 3,86% et 3,42%.
- Agents de Maîtrise, des pas entre 3,63% et 3,47%.
- Cadres, des pas entre 3,57% et 3,20%.

#### 4. Processus de promotion (Article 3.2)

Élément majeur de cet accord, l'intégration en dur du budget annuel de la campagne de promotion représentant « 0,8 % a minima de la masse salariale brute des agents de droit privé de l'année en cours ». Il s'agit ici d'une avancée majeure et d'une garantie de moyens pour les évolutions de carrières prévues par l'accord. Si l'habitude actuelle arrivait aussi régulièrement à ce score, il n'était en fait que de la seule décision de l'employeur et ne répondait à aucune obligation.

#### 5. Déroulement de carrière (Article 4.2)

2 changements majeurs :

- L'évolution, dans l'amplitude de son emploi, ne pourra se faire que par attribution d'un échelon. Fini le soit échelon, soit pourcentage !!!
- Tous les niveaux de classification font l'objet d'une définition complétée par les caractéristiques génériques et distinctives. Cela permettra d'objectiver les décisions prises au moment du processus annuel de promotion quant à un changement de niveau ou nom. Elles sont à la fois une aide à la décision pour les managers mais aussi un repère pour les agents.

Dans son emploi, on pourra évoluer soit par changement d'échelon, soit par changement de niveau. L'agent pourra toujours changer de filière, métier et emploi dans le cadre de la mobilité professionnelle.

#### 6. Evolution en bout d'amplitude et « hors cadre » (Article 4.2.3)

Les agents positionnés en fin d'amplitude ou « hors cadre » pourront continuer d'évoluer. Cette évolution se fera alors par relèvement de traitement.

#### 7. Situations spécifiques (Article 4.2.4)

Elles consistent à accélérer certains débuts de carrières par le biais d'automatismes pour :

- 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
- les débuts de carrières des psychologues du travail débutants (diplômés non expérimentés)

#### 8. Déroulement de carrière minimum (Article 4.2.5)

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 cadre ».

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). Les modifications apportées ont permis de clarifier et d'encadrer le processus dans le temps pour éviter les dérives que l'on peut observer aujourd'hui.

# Classification:

## la CFE-CGC Métiers de l'Emploi dit OUI !

### Entrons dans le détail du texte.

Vendredi 12 décembre 2014

#### 9. Article 19 de la CCN (Article 5.1.2)

**IMPORTANT** : cet article, pose entre autre, le principe du maintien des relèvements de traitements acquis. En cas de promotion aux échelons et/ou niveaux supérieurs ils seront conservés entièrement, c'est la fin du grignotage ! Attention il s'agit là des relèvements de traitements dans le fonctionnement normal, donc après l'opération de repositionnement.

#### 10. Le repositionnement : 3 scénarios (Article 6.3.2)

- **l'agent se situe en dessous de l'amplitude** de l'emploi dans lequel il est rattaché : il est donc ramené au premier échelon du premier niveau de son emploi
- **l'agent se situe dans l'amplitude de son emploi** : il est repositionné sur le coefficient de la nouvelle grille correspondant à son coefficient actuel
- **l'agent se situe au-dessus de l'amplitude de son emploi** : il est donc positionné « hors cadre » au coefficient correspondant à son coefficient actuel.

**IMPORTANT** : Tous les nouveaux coefficients sont, en équivalence, supérieurs aux coefficients actuels.

Pour les agents actuellement bénéficiaires d'un relèvement de traitement (19.2), tout ou partie de ce relèvement de traitement sera intégré dans le salaire de base. Le pourcentage qui restera à l'issue de cette opération sera préservé selon l'article 19C revu de la CCN.

#### 11. Repositionnement, les cas particuliers (Article 6.4.4)

Ils ont pour **conséquence des repositionnements plus favorables pour certains agents sous certaines conditions précisées dans l'accord**. Il s'agit des agents :

Doubles compétents, les coefficients 170, les chargés d'accueil et d'information ou les gestionnaires appui, les responsables d'équipe, d'équipe support ou d'accueil, les directeurs d'agence ou responsables de service, les agents positionnés en 250 ou 300 après une promotion et venant des coefficients respectifs de 260 et 310, les agents en base 190, 210, 230 et 280 et dont l'échelon précédent était respectivement de 190-210-230-280 échelon 2.

#### 12. Article 9.3

Cet article a concentré beaucoup d'énergie. Toutes les organisations syndicales ont manifesté leur désaccord sur la volonté de la Direction Générale de faire porter au signataire la responsabilité de la fin de cet accord. Malgré tout, un accord est un ensemble, alors **dans la mesure où la Direction Générale s'engage à ouvrir une négociation afin que les bénéficiaires actuels gardent le bénéfice de leur accord par la création d'un groupe fermé**, la CFE-CGC Métiers de l'Emploi a estimé que cette situation régionale ne pouvait mettre en péril à elle seule la mise en œuvre de cette classification pour l'ensemble des agents de droit privé de tous les établissements.



**Prochain rendez-vous, le 19 décembre pour vous dire si l'accord est signé valablement (au moins 30%).**

**Dans cette hypothèse, il faudra attendre jusqu'au 5 janvier pour savoir si des non signataires s'opposent et potentiellement font tomber l'accord !**

**Bonnes fêtes de fin d'année à toutes et à tous.**

Retrouvez nous sur [www.cfecgc-metiersdelemploi.fr](http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr)