

L'accord classification a recueilli l'accord majoritaire des organisations syndicales représentatives. La CFDT, 1<sup>ère</sup> organisation syndicale, a signé cet accord. Cette foire aux questions vous permettra de posséder des réponses à vos questions, sans démagogie et tout en restant simple. Vos représentants CFDT seront également à votre écoute pendant tout le processus de mise en place de l'accord.

NB : Les valeurs de coefficient indiquées dans cette FAQ correspondent aux valeurs de l'actuelle classification.

### PRINCIPES GENERAUX :



#### La classification, on en parle depuis 2011, quand sera t'elle mise en place ?

Sa mise en place se fera au 1<sup>er</sup> juillet 2018. Le repositionnement des agents s'effectuera par un entretien concomitant à l'EPA entre février et avril 2018.



#### Au fait, à quoi ça sert une classification ?

Une classification sert à deux choses principalement : d'une part elle permet de fixer la valeur monétaire de son emploi et d'autre part, c'est doter les salariés d'un accord sur le classement des emplois. A noter que l'actuelle classification en vigueur dans Pôle emploi date de 1995 et fait peu référence à des métiers existants aujourd'hui dans Pôle emploi.



#### Je suis agent public. En quoi suis-je concerné par cette négociation ?

La classification ne sera applicable qu'aux salariés de droit privé de Pôle emploi. Vous serez en revanche rattaché provisoirement au nouveau référentiel métier afin de bénéficier des différents processus RH en vigueur, en particulier la mobilité géographique, tout en conservant les principes de rémunération et de déroulement de carrière inhérents au statut.

Une concertation sociale sera engagée dans les trois mois pour faire évoluer le statut 2003 et déterminer le rattachement définitif au référentiel métiers.



#### Quelle différence entre la classification et le référentiel métier ?

Le référentiel est un outil de la DG qui n'a pas été négocié mais a fait l'objet de concertations dans le cadre de l'observatoire national des métiers. La DG pourra faire évoluer ce référentiel en fonction de l'apparition de nouveaux emplois. En revanche, le positionnement dans la grille de ces futurs emplois fera l'objet de négociations permettant de les situer dans les niveaux de classification.



#### Puis-je m'attendre à une augmentation immédiate ?

Une classification ce n'est pas une campagne de promotion ni un accord de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) ; elle ne prévoit pas de promotion immédiate, sauf cas exceptionnels. Mais le positionnement des emplois dans la nouvelle grille fera que tout le monde verra son salaire augmenter peu ou prou.



**Des collègues m'ont dit que la valeur du point va baisser et les salaires vont baisser en conséquence.**

**FAUX :** Ces collègues devraient prendre leur calculatrice et constater que si la valeur baisse, le nombre de point augmente en conséquence. Suite au repositionnement, nous le répétons : **personne ne perdra de l'argent** comme aime le faire croire certaines organisations non signataires.



**J'ai le sentiment que dans l'actuelle classification je ne suis pas à ma place et que je n'ai pas évolué par rapport à mon investissement. Que dois-je attendre de la nouvelle classification ?**

La classification ne règle pas le passé en termes de promotion mais prépare l'avenir. Pour la CFDT, un blocage dans la carrière d'un agent peut être débattu dans le cadre de l'entretien de repositionnement. Des commissions de recours seront mises en place afin de gérer tous les conflits soit en termes de salaire ou de positionnement. La CFDT sera à votre côté pour vous aider dans vos démarches sur ce sujet.



**J'espère obtenir une promotion et mon responsable m'a fait entendre que cela sera favorable pour janvier 2018. J'ai peur que la classification empêche tout cela. Qu'en pensez-vous ?**

Il faut bien différencier le repositionnement de la promotion, les budgets sont également différenciés. Le repositionnement s'effectuera début 2018 pour effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018. Aujourd'hui, si votre promotion est acceptée, elle sera effective début janvier 2018. Le repositionnement tiendra compte de cette nouvelle promotion.



**Je suis actuellement en fin de filière dans mon emploi. Que se passera-t-il ?**

Quand un salarié est ou sera arrivé au dernier échelon du dernier niveau de son emploi, son évolution salariale peut continuer par l'attribution de relèvements de traitement. Ces derniers ne sont attribués que dans ce cas. Aujourd'hui, la DG se sert des relèvements de traitement (article 19§2) pour attribuer des « fausses promotions » générant l'intervention croissante de la commission de conciliation. Cela ne sera plus possible.



**Comment mon salaire sera transposé dans la nouvelle classification ?**

A chaque indice actuel correspond un nouveau coefficient qui permet l'augmentation du salaire de base. Si vous avez un relèvement de traitement, tout ou partie de celui-ci est intégré à votre salaire de base, générant une augmentation de la prime d'ancienneté. Le reliquat sera conservé et ne sera jamais « grignoté » en cas de future promotion comme c'est le cas actuellement de l'article 19§2.

### LES EMPLOIS ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE :



**Je travaille dans les fonctions support et je ne me retrouve pas dans le référentiel métier. Quelles seront les incidences pour moi ?**

Il vous faut chercher la fiche emploi qui se rapproche le plus de ce que vous faites et parfois ce n'est pas facile quand on a des activités différentes. La fiche emploi décrit l'ensemble des activités, la technicité et les compétences des emplois. Votre descriptif d'activités recense vos activités dans cet emploi et vous permet d'être rattaché à cet emploi dans le cadre de la classification. Il reste important de valoriser auprès de votre responsable toutes les activités principales et transverses. L'entretien de rattachement à l'emploi prend en compte les activités décrites dans l'EPA 2017 et celles exercées en 2018. Si vous exercez votre activité dans un établissement regroupé, vous pouvez faire valoir vos activités exercées avant le regroupement.



**Je suis actuellement Technicienne Expérimentée à 260, j'ai vu que le niveau D de technicien va de 220 à 249. Quelle sera mon évolution de carrière ?**

Dans la nouvelle classification, les appellations « employé, technicien, agent de maîtrise et cadre » sont les catégories socio-professionnelles alors qu'aujourd'hui « technicien » est un emploi générique. Votre évolution sera conditionnée au positionnement de votre emploi dans la grille correspondante. Si par exemple, vous êtes conseillère à 260, la nouvelle classification offre plus de perspective de carrière. Dans votre cas, vous pourrez évoluer à l'échelon 4 du niveau E (agent de maîtrise) qui correspond à l'indice actuel de 292. En fait, cette classification « déplafonne » beaucoup d'emplois. (cf la grille de positionnement des emplois).



**Je viens d'être embauché conseiller emploi en CDD et j'apprends que mes collègues conseillers ont le coefficient 190 au bout de 6 mois. Qu'en sera t'il pour moi ?**

A ce jour, vous restez sous l'empire de la classification actuelle. Après 6 mois d'activité, vous passerez à 190. Les futurs CDD embauchés à compter du 1er juillet 2018, seront directement embauchés au niveau C1 soit au 190 actuel.



**Je travaille dans une plateforme téléphonique et je répons au 3949. Quelle sera mon évolution de carrière ?**

Le chargé d'accueil et d'information évoluera du niveau B1 (coefficient 170) au niveau D4 (coefficient 249). Si vous avez un an d'ancienneté à la mise en œuvre de la classification, vous serez positionné à l'échelon B2 (coefficient 180) comme tout salarié dans n'importe quel emploi débutant en B1. Comme vous êtes chargé d'accueil et si vous êtes déjà au coefficient 180 avec 2 ans d'ancienneté à la mise en œuvre de l'accord, vous serez repositionné à l'échelon C1 (coefficient 190).



**Je suis conseillère actuellement à 200 avec 5 ans d'ancienneté et encore il paraît que j'ai de la chance, certains collègues sont à 210 avec 10 ans d'ancienneté. Que puis-je espérer ?**

La CFDT a particulièrement insisté pour que les établissements inscrivent dans leur lettre de cadrage qu'une attention particulière soit portée aux déroulements de carrière des conseillers et chargés de relation entreprise jusqu'à l'atteinte à l'échelon D1 (coefficient 220).

Le bilan statistique sexué, détaillé jusqu'au DT sera portée aux instances du personnel afin de pouvoir exercer un contrôle social des diverses mesures déclinées dans la lettre de cadrage.



**Nous sommes conseillers CSP, MRS travaillant en A2S. Quel sera notre déroulement de carrière ?**

Le référentiel métier propose deux fiches emploi qui peuvent vous correspondre : conseiller emploi et conseiller MRS. Comme tous les conseillers, l'évolution de carrière va jusqu'au dernier échelon du niveau Maîtrise E4 (coefficient 292)



**Je suis professionnelle non encadrant et je ne sais pas si cet emploi générique continuera d'exister ?**

Le projet de la DG ne propose pas d'intitulé « emploi générique » mais des niveaux de classification identifiés par des lettres. Il existe 9 niveaux : A, B, C (employé) ; D (technicien) ; E (maîtrise) et F, G, H et I (cadre). Pour ces 5 derniers niveaux (E à I), les définitions indiquent bien deux possibilités d'évolution qui se résument à l'expertise et/ou le management.



**Je suis RRA. Il paraît que cette classification apporte du changement pour moi.**

C'est vrai ! L'intitulé de l'emploi devient Référent Métier avec la fiche emploi qui a été modifiée dans le cadre de l'observatoire des métiers. L'évolution de cet emploi vise à mieux tenir compte de l'évolution des expertises sur l'ensemble des champs de l'offre de service. Le positionnement de l'emploi va de E1 (coefficient 259) à F4 (coefficient 340). La DG compte augmenter le nombre de Référent Métiers et la classification prévoit que le Référent Métier débutant évolue à l'échelon supérieur au bout de 2 ans.



**Nous sommes une ELD qui vient d'être nommée dans une nouvelle agence. A part la DAPE, nous sommes tous des « débutants » dans nos fonctions d'encadrant de site. Que nous apporte cette classification ?**

Tout d'abord, le déplafonnement des emplois : les Référents Métiers et REP vont de E4 (coefficient 259) à F4 (coefficient 340), les DAPE adjoint de F1 (coefficient 303) à G4 (coefficient 396), les DAPE de F1 à H4 (coefficient 458). Ensuite, tous les débutants ELD (DAPE y compris) se voient proposer une promotion au bout de 2 ans d'exercice.



**Je suis cadre et je constate que les changements d'échelon sont moins rémunérateurs et de plus ma dernière augmentation date de 7 ans. J'ai l'impression que les cadres ont été oubliés.**

**FAUX.** Il faut savoir que les augmentations de salaires des cadres, soit par changement d'échelons et/ou relèvement de carrière, interviennent en moyenne tous les 7 ans.

Avec des pas plus courts et des augmentations plus fréquentes liés à la sanctuarisation de l'enveloppe promotion de 0,8%, les garanties d'augmentation seront réelles **et plus fréquentes pour l'ensemble des catégories professionnelles (employé, agent de maîtrise et cadre)**

### L'ENRICHISSEMENT ET LES TRANSFERTS DES COMPETENCES:



**Je travaille à pôle emploi mais j'ai pu développer de multiples compétences dans mes activités antérieures autant professionnelles, qu'associatives et mêmes syndicales. J'aimerais que cela soit porté à la connaissance de mon employeur.**

Chacun dans le système d'information des RH, aura la possibilité d'inscrire et d'actualiser son profil, ses expériences et compétences afin de les partager avec les managers et les acteurs RH.

Pour la CFDT, il est essentiel que le salarié participe à l'enrichissement de son profil de manière individuelle et sous sa responsabilité. Il pourra compléter son dossier pour valoriser son expérience personnelle, particulièrement au cours de l'EPA. C'est la valeur CFDT concernant l'émancipation du salarié qui est mise en avant dans cet article.



**Je suis conseiller à dominante entreprise mais j'ai l'impression de mettre de côté toutes les compétences que j'avais développées dans l'accompagnement. Je me pose des questions sur mon déroulement de carrière et si l'expertise ou la multiplicité des activités sont-elles prises en compte ? Par ailleurs, j'ai l'intention de changer de domicile et j'ai l'impression de me cantonner dans une activité mono tâche qui n'est pas forcément demandée dans les autres établissements.**

La description des niveaux de classification porte autant sur l'expertise ou la multiplicité des activités exercées. L'emploi de « conseiller emploi » est composé de multiples activités que la DG a classé unilatéralement par dominante. De fait, la Bourse Des Emplois (BDE) ne devra indiquer que l'emploi de conseiller sans mentionner la dominante ce qui aurait pour conséquence de réduire les possibilités de mobilité géographique. Par ailleurs, il est important de pouvoir envisager les alternances de dominantes. Cela pourra se faire au cours de l'EPA.



**J'aimerais évoluer au sein de Pôle emploi par mobilité professionnelle et je ne vois pas trop les moyens de pouvoir le faire. La classification prend-elle en compte cet aspect ?**

Oui, il est prévu de construire par la concertation (Observatoire National des Métiers) les principales aires de mobilité entre les emplois afin de connaître les possibilités de mobilités professionnelles et les compétences communes et transverses entre les emplois.

### LES REPARATIONS :



**Ma dernière promotion s'est soldée certes par l'obtention d'un emploi générique supérieur (passage de technicien qualifié/coefficient 210-echelon 2 à technicien hautement qualifié-coefficient 210-échelon 0) et l'octroi d'un relèvement de traitement (article 19.2) : j'ai donc gardé le même coefficient. J'ai eu l'impression de faire du sur place et que je n'étais pas reconnu. Qu'en sera-t-il ?**

C'est vrai, la direction a abusé des trous dans la raquette de l'actuelle classification et a institué la mise en place de ce que nous appelons des « promotions fantômes ». Non seulement la nouvelle classification ne permettra plus cela, mais des dispositions particulières rattraperont ces injustices par l'octroi d'un échelon supérieur si votre dernière promotion a été « fantôme ». Il y aura les mêmes mesures pour les salariés qui ont reculé en indice car ils se trouvaient dans les chevauchements de CSP. Ex : promotion de 260 à 250 et de 310 à 300.



**Je n'ai pas apprécié que la direction n'applique pas l'accord égalité femmes/hommes signé par la CFDT, en particulier le rattrapage salarial prévu dans celui-ci. Que comptez-vous faire ?**

La DG a indiqué que cette partie de l'accord ne pouvait pas s'appliquer car il était subordonné à la mise en œuvre du référentiel métier. Or une organisation syndicale a obtenu par une procédure en justice que le référentiel métier ne s'applique pas (jugement de septembre 2015) et les opérations de rattachement prévues à l'époque n'ont pu aboutir. Pour la CFDT, il fallait agir dans le cadre de cette classification et elle a obtenu que cette disposition soit inscrite dans le chapitre sur le déroulement de carrière.



**Lors de mon dernier EPA, mon N+ 1 a refusé que l'entretien porte sur une proposition de promotion alors que je n'en n'avais pas eu depuis 3 ans. Cela va -t-il continuer encore ?**

Non, car dans la nouvelle classification, c'est à chaque EPA et entretien professionnel que vous pourrez discuter de promotion sans attendre 3 ans. En revanche, au bout de 3 ans sans promotion, un nouveau dispositif est mis en œuvre concrétisé par un plan d'action partagé de 6 mois maximum et un examen annuel de la promotion : il vise à ce que le délai maximum sans promotion ne dépasse pas la 5ème année.



**J'ai eu une promotion il y a deux ans, avec ce que vous dites, je vais voir m'opposer ce délai de 5 ans à compter du 1er juillet 2018, soit en 2023 pour bénéficier de ce dispositif ?**

NON, le texte prévoit que l'effet de repositionnement (hors cas particuliers prévus à l'article 13 de l'accord classification) n'interrompt pas le délai prévu dans ce dispositif.



**C'est bien joli tout cela, mais quand on voit que mon dossier en commission de conciliation traîne depuis 15 mois, j'ai des doutes sur la mise en œuvre de tous ces dispositifs.**

Tout d'abord, la saisine de la CPN 39 est toujours prévue par la CCN. Les dispositions de déroulement de carrière ont plus d'objectivité que dans l'actuelle classification, cela permettra d'étudier les cas plus rapidement et nous les espérons moins nombreux.

Ensuite la mise en œuvre de la classification n'arrête pas le processus de la commission de conciliation. Après votre positionnement, vous pouvez demander la poursuite de votre étude en CPN 39. C'est même déconnecté d'une éventuelle demande de recours sur votre nouveau positionnement. Une commission de recours régionale sera mise en place pour statuer sur les demandes. **Ses décisions seront exécutoires.**

