



FORMATION CFDT : LA CLASSIFICATION des emplois Pôle Emploi

**Le contenu et les enjeux d'un accord
essentiel pour les salariés
de Pôle Emploi**

Ca sert à quoi ?

Avoir une classification adaptée aux emplois d'aujourd'hui et des perspectives...

- **Une classification est un outil** servant à déterminer le niveau de classement d'un emploi par rapport à un autre, de vérifier ou actualiser le niveau d'un emploi existant, d'en intégrer des nouveaux.

Elle fixe le cadre des perspectives d'évolutions à Pôle Emploi.

- **Qu'est ce que ce n'est pas ?**

Ce n'est pas une campagne de promotion bis!

- **La classification actuelle a plus de 20 ans :**

Conçue à l'origine pour 14 000 salariés alors que nous sommes + de 50 000.

Fait référence à des emplois qui n'existent plus, ou qui ont évolué.

De moins en moins de salariés s'y retrouvent.

- **L'accord classification:**

Intègre le référentiel des métiers actuels avec 3 filières, 18 métiers et plus de 100 emplois mieux adaptés aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

C'est cet accord qui fait le lien avec le référentiel des emplois.

Budget: 30 millions pour les agents

- **30 millions € supplémentaires qui entrent dans la masse salariale, soit 1% de la masse salariale.**
- **Chaque agent en bénéficie au repositionnement.**
- Sans accord classification, ces 30 millions sont perdus définitivement pour les salariés, à l'instar de la prime 2013 et de l'art 16 CCN. *(Voir ci-dessous)*
- **Il est essentiel de ne pas mélanger l'accord classification et la NAO** *(Négociation Annuelle Obligatoire)*: le budget de cet accord vise à financer les « rééquilibrages de certains emplois et de situations nécessitant une intervention spécifiques au regard des dysfonctionnements de l'ancienne classification *(ex: chevauchements des coefficients lors des campagnes de promotion)*

2011: Article 16 de la CCN *(pour mémoire 36 Millions d'Euros) Compléments variable de rémunération pour les agents de Droit Privé. Entre 450€ et 700 € annuels pour 2014. Accord non validé . Car opposition : CGT, FO et SNU.*

Une opportunité d'évolution pour les collègues de droit public

La classification ne s'adresse qu'aux salariés de droit privé, mais la CFDT a fortement revendiqué pour que cette négociation concerne l'ensemble des personnels, une fois la classification signée.

La CFDT a demandée, au-delà de la mise en concordance des emplois des agents de droit public avec la classification qui s'annonce:

- **Une évolution de la grille indiciaire**
- **Une refonte du régime indemnitaire**

NB: 1% de la masse salariale des agents publics est déjà provisionnée en cas de validation de l'accord.

=> Une rencontre nationale est prévue pour le statut public dans les 3 mois suivant la signature de l'accord.



FORMATION CFDT: CLASSIFICATION des emplois Pôle Emploi

Les principes de la nouvelle classification

- **Catégories professionnelles**
 - **les employés** : niveaux de classification A à C.
 - **les techniciens** : niveau de classification D.
 - **les agents de maîtrise** : niveau de classification E.
 - **les cadres** : niveaux de classification F à I.
 - **9 niveaux de A à I, définis par des caractéristiques génériques et spécifiques exclusives.**
 - **30 échelons** déterminant l'amplitude et l'évolution de carrière au sein de chaque emploi et de chaque niveau:
Soit 4 échelons par niveau (sauf 2 pour le B, 3 pour le C): à chaque échelon correspond un coefficient (qui sert au calcul du salaire de base).
- => Question pratique:** comment calcule-t-on son salaire de base ??

= Pour la direction : partie fixe + (valeur du point x coefficient)

1. Les niveaux

Chaque emploi est positionné sur des niveaux de A à I qui constituent son amplitude.

Ils se basent sur le contenu de l'activité, la responsabilité, l'autonomie, la technicité. Chaque niveau de classification fait l'objet **d'une définition propre** et commune à l'ensemble des emplois, distincte d'un niveau par rapport à l'autre, précisée par des **caractéristiques distinctes**.

(👉 cf doc niveaux de classification + positionnement des emplois)

Les niveaux marquent aussi les progressions professionnelles.

Chaque emploi peut donc être « étalé » sur plusieurs niveaux en fonction du niveau de technicité et de responsabilité: c'est ce qui détermine l'amplitude et le positionnement des emplois.

= AUCUN EMPLOI NE SE LIMITE A UN SEUL NIVEAU D'AMPLITUDE

Les emplois positionnés au sein des niveaux de classification sont issus du référentiel des métiers de Pôle emploi et organisés au sein de la classification par filières et métiers. Chaque emploi est positionné sur un niveau d'entrée et une amplitude d'un ou plusieurs niveaux de classification = POSITIONNEMENT DES EMPLOIS.

2. Le positionnement des emplois

10 % des emplois ont vu leur amplitude augmentée.

Pour exemple, à minima plus de 50% des salariés à travers les 24.000 conseillers de statut privé. D'autres emplois sont concernés.

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

A noter que le système prévoit de modifier ou d'introduire les nouveaux emplois dans le cadre de l'Observatoire National des Métiers.

Leur amplitude sera ensuite négociée dans le cadre de la CPNN.

Cette classification n'est donc pas figée.

3. Les échelons

Les échelons déterminent la progression au sein de chaque niveau.

Cette progression prend en considération :

- la maîtrise de compétences et l'expérience acquise dans le poste et/ou l'emploi.
- la qualité du travail fourni dans la pratique courante des activités professionnelles, la contribution professionnelle.
- l'évolution éventuelle du descriptif d'activités.

L'échelon est un des éléments principaux du salaire

A chaque échelon est associé un coefficient, qui permet de déterminer le salaire de base.

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

A la date d'application de l'accord classification, **la valeur de la partie fixe est fixée à 303 euros et la nouvelle valeur du point est fixée à 3,1356 euros.**

+ Transformation 19.2 en 19c et uniquement pour le dernier échelon du dernier niveau

(NB: les bases de calcul liés à la prime d'ancienneté ne sont pas modifiés)

(☞ cf grille des coefficients et correspondance)

**Dans l'accord la valeur du point baisse, mais les coefficients augmentent.
Il n'y a donc aucune perte de salaire !**

La grille

Catégories	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	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	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	576	
		D1	551	
Employés	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	C3	528
			C2	504
			C1	478
	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	453
			B1	426
	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



**FORMATION CFDT :
CLASSIFICATION des emplois
Pôle Emploi**

**Les évolutions
professionnelles**

Sécurisation des enveloppes de promotions

Une revendication CFDT !

- Sanctuarisation de 0,8% minimum de la masse salariale (CDD compris), pour garantir les promotions individuelles.

La CCN ne fixait aucun minimum pour les campagnes de promotion!

L'assurance de pouvoir promouvoir environ 11 000 salariés chaque année.

- C'est un élément de sécurisation des parcours professionnels, qui se cumule avec l'ancienneté.
- Dans le cadre du processus de promotion annuelle, l'évolution professionnelle d'un agent s'opère au sein de chaque niveau **uniquement par changement d'échelon.**
- Un suivi particulier de l'affectation des promotions et du respect de l'ex article 20§4 est également présenté à chaque CE et aux DP: c'est un élément de contrôle social inscrit dans l'accord.

Depuis l'origine, en moyenne, le délai de non-promotion est passé de 3 à 4 ans, puis de 4 à 5 ans voire 7 pour les AM et Cadres.

Malgré son énergie, la CPN 39 ne répare que 30 à 50% des 400 dossiers par an sur les 4000 potentiellement éligibles.

Demain la situation d'un agent qui n'a pas eu de promotion depuis 3 ans continuera à être systématiquement examinée.

Le système qui s'annonce devrait, via la disparition du 19§2, et la sécurisation du 0,8% favoriser la distribution d'échelon plus souvent pour toutes les CSP.

En cas de non attribution d'une promotion durant le délai de 3 ans, un plan d'action (d'une durée de 6 mois maxi) sera proposé à l'agent et formalisé dans l'EPA: il fait état des attendus professionnels, des moyens mis à sa disposition (immersion, bilan de carrières, formations, mobilité professionnelle). La situation de l'agent sera re-examinée lors de la campagne de promo suivante.

(☞ cf schéma principes pour un déroulement de carrière)

La nouvelle loi sur la formation professionnelle vient renforcer le dispositif (Entretien Professionnel): cf **Article L6315-1 du code du travail.**

Les évolutions de carrière se font par changement successif d'échelon/coefficient dans l'amplitude de l'emploi: l'évolution professionnelle d'un agent s'opère au sein de chaque niveau et entre les niveaux **uniquement par changement d'échelon!**

4 situations d'évolutions de carrière:

- 1) Par changement d'échelons successifs au sein du niveau de la classification.
- 2) Par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi quand les attendus requis au regard du niveau de classification sont atteints.
- 3) L'agent qui a atteint le dernier niveau de l'amplitude de son emploi ou l'agent hors cadre peut voir sa rémunération progresser par attribution d'un relèvement de traitement.
- 4) Par changement d'emploi, de métier, de filière dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

Si un agent est retenu sur un emploi dont l'amplitude est inférieure à son positionnement, il est rattaché à cet emploi dans un positionnement «hors amplitude », et conserve son coefficient (niveau/échelon) ainsi que sa CSP.

PROGRESSION ENTRE LES NIVEAUX

- **Chaque niveau est subdivisé en échelons:** 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 se poursuit **par l'accès au niveau de classification immédiatement supérieur.**
- **Si l'agent a atteint le dernier échelon de son niveau de classification,** la mise en œuvre **d'une caractéristique générique et distinctive** relevant du niveau de classification supérieur entraîne l'étude du positionnement de l'agent au regard de la définition de ce niveau en vue de son attribution. (Article 6.1.B)
- Si le contenu du poste (descriptif d'activités) est modifié significativement, l'attribution du niveau supérieur est étudiée, au regard de la définition des niveaux, même si l'agent n'est pas positionné au dernier échelon de son niveau.

PROGRESSION DES AGENTS « HORS AMPLITUDE »

L'agent qui a atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi ou l'agent « hors amplitude » peut voir sa rémunération progresser par **attribution d'un relèvement de traitement (19C).**

ET peut également bénéficier d'une évolution de carrière et/ou de rémunération **par changement d'emploi au sein de son métier,** de sa filière ou dans une autre filière.

MOBILITES PROFESSIONNELLES

- **PASSERELLE ENTRE LES EMPLOIS** : Afin de mieux identifier et faire connaître les mobilités professionnelles entre les emplois du référentiel métier, l'Article 10 de l'Accord Classification prévoit une négociation sur la mise en place des AIREs de MOBILITE.

=> C'est une **REVENDEICATION CFDT IMPORTANTE** afin de construire rapidement les trajectoires professionnelles à partir des emplois type du référentiel métier en précisant les compétences communes et celles à acquérir pour réaliser ces parcours,

- **DOMINANTES**: l'accord rappelle également que l'alternance entre les dominantes doit être abordé à chaque entretien professionnel.

- **COMPETENCES**: Chacun dans le système d'information ressources humaines, aura la possibilité, d'inscrire et d'actualiser son profil, ses expériences et compétences afin de partager avec les managers et les acteurs RH une visibilité sur son parcours, L'accord permet d'inscrire davantage la technicité et le développement des expertises dans le déroulement de carrière.

Des avancées, de nouveaux acquis

- Tous les emplois positionnés au niveau C (*5 emplois dans la filière relation de services et 11 emplois des services supports*) sont embauchés avec **un coefficient correspondant au 190**.
- **Tous les CDD recrutés au niveau C** bénéficient d'un salaire équivalent au coefficient 190 actuel.
- Des automatismes pour les débuts de carrière :
 - Pour tous les emplois de niveau B dont les chargés d'accueil et d'information et les gestionnaires appui.
 - => passage de B1 à B2 au bout de 1 an après le recrutement)
 - => passage de B2 à C1 au bout de 2 ans sur le B2).
 - Pour les débuts de carrière des managers, REP, DAPE, DAPE Adjoint, RRA (Referent Metier)
(= passage de E1 à E2/F1 à F2 au bout de 2 an suite à recrutement ou mobilité interne)
- Le déroulement de carrière des conseillers bénéficie d'une « attention particulière » jusqu'au niveau D.

Une grille plus régulière

L'ancienne classification proposait des progressions de 10 points pour les employés, de 15 points pour les agents de maîtrise et de 25 points pour les cadres.

La Nouvelle classification permet des progressions équivalant toujours à 10 points par rapport à l'ancienne classification pour les employés et agents de maîtrise et 15 points pour les cadres.

La promotion pour les employés et techniciens se traduit par un gain aux environs de 78€ brut (sauf pour un échelon à 71 € /mois) soit plus de 1000 €/an.

La majorité des agents se situe dans les emplois qui commencent en C. Pour ce niveau la CFDT a obtenu 3 échelons au lieu des 4 initialement prévus ce qui permet un saut + significatif à chaque promotion et d'accéder plus vite au niveau D.

La fin des fausses promotions et des chevauchements

- La suppression du 19§2 de la CCN dans l'amplitude de l'emploi fait disparaître la discrimination entre relèvement de traitement et promotion = l'évolution professionnelle d'un agent s'opère au sein de chaque niveau **uniquement par changement d'échelon dans la nouvelle classification** (sauf situation particulière des agents hors amplitude: agents ayant atteint **le dernier échelon** du dernier niveau de classification de leur emploi, ou se situant au-delà de l'amplitude de leur emploi.
- La grille est maintenant linéaire et ne permet plus le chevauchement entre le deuxième échelon d'un niveau et la base du niveau supérieur.
- Elle permet donc de combler certaines failles de l'actuelle classification où un agent est promu.....sans changer de coefficient!

=> Les promotions seront plus lisibles.

Le relèvement des plafonds

- Permet de redonner des perspectives d'évolution à des agents « bloqués » dans une seconde partie carrière.
- L'expertise d'un conseiller/technicien en fin de carrière, sera reconnue par une rémunération proche du premier niveau d'encadrement.
- Toutes les Catégories Professionnelles bénéficient de ce relèvement de plafonds.
- Au-delà de l'amplitude de l'emploi, les progressions restent possibles, via le relèvement de traitement (seul cas de création de 19§2 qui devient 19 C dans la CCN). **Exemple: bloqué en D4 passe en E1 garde le 19C et le garde dans son évolution future.**

19. C. Le relèvement de traitement

Il est accordé **exclusivement** aux agents ayant atteint **le dernier échelon** du dernier niveau de classification de leur emploi, ou se situant au-delà de l'amplitude de leur emploi (agent « hors amplitude »). Il tient compte, notamment, de la qualité du travail et des contributions professionnelles.

Le relèvement de traitement attribué, dans le cadre du processus de promotion, **ne peut être inférieur à 3 % du salaire antérieur** (salaire de base et relèvement de traitement) **pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise et à 3,5 % pour les cadres**, pour lesquels il est en outre 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.

Par ailleurs, le relèvement de traitement acquis par l'agent est intégralement conservé en cas de promotion aux échelons et /ou niveaux supérieurs.



**FORMATION CFDT :
CLASSIFICATION des emplois
Pôle Emploi**

**Le rattachement
Le repositionnement**

Comment se déroulent le rattachement et le repositionnement ? Article 12

Un entretien individuel mené par le N+1 qui se déroule en 2 temps:

- **La première partie de l'entretien est consacrée au rattachement à un emploi du référentiel des métiers sur la base des activités réalisées.** A cette occasion il sera procédé à la création ou à l'actualisation du descriptif d'activités.

Les activités décrites dans **l'EPA 2017** ainsi que celles effectuées dans **l'année** pourront être prises en compte.

=> C'est donc dès ce niveau que des pratiques syndicales d'accompagnement CFDT pourront intervenir.

L'accord prévoit une attention particulière aux situations des agents des fonctions support des établissements regroupés

- La seconde partie porte sur le repositionnement dont les règles techniques sont expliquées par le manager.

=> Des possibilités de recours sont aussi prévues en cas de désaccord

La grille de repositionnement

Grille de coefficient de la classification antérieure	Grille de coefficient de la classification du présent accord		
Coefficient du système de classification antérieur	Coefficients	Niveau/ Echelon	Catégorie
	1 314	I4	Cadres
500	1 270	I3	
475	1 227	I2	
	1 186	I1	
450	1 145	H4	
	1 105	H3	
425	1 066	H2	
400	1 028	H1	
	991	G4	
375	955	G3	
	920	G2	
350	885	G1	
	852	F4	
325	820	F3	
310	789	F2	
295-300	759	F1	
	730	E4	AM
280	702	E3	
260-265	675	E2	
250	648	E1	
245	623	D4	Techniciens
	599	D3	
230	576	D2	
220	551	D1	
210	528	C3	Employés
200	504	C2	
190	478	C1	
180	453	B2	
170	426	B1	
160	400	A	

Pour information	
Correspondance avec les coefficients du système de classification antérieure	Salaire de base mensuel brut à la signature de l'accord
525,60	4423,18
508,00	4285,21
490,80	4150,38
474,40	4021,82
458,00	3893,26
442,00	3767,84
426,40	3645,55
411,20	3526,40
396,40	3410,38
382,00	3297,50
368,00	3187,75
354,00	3078,01
340,80	2974,53
328,00	2874,19
315,60	2776,99
303,60	2682,92
292,00	2591,99
280,80	2504,19
270,00	2419,53
259,20	2334,87
249,20	2256,48
239,60	2181,22
230,40	2109,11
220,40	2030,72
211,20	1958,60
201,60	1883,34
191,20	1801,82
181,20	1723,43
170,40	1638,77
160,00	1557,24

A la signature de l'accord :
Partie fixe : 303,00 euros
Valeur du point : 7,839 euros

Nouvel accord :
Partie Fixe : 303 €
Valeur du point :
3,1356€

En pratique : comment se préparer à l'entretien ? (1)

1. **POUR DETERMINER MON RATTACHEMENT**, répertorier les **activités réalisées** à partir des différents entretiens (EPA, ESA) ET du référentiel métier

Ex de support pour le référentiel métier:

Quelle fiche emploi correspond le plus à mon activité quotidienne ?	Quelles sont les activités exercées sur cet emploi	Quelles sont les activités exercées non référencées sur cet emploi ?

NB: la 1ere partie de l'entretien vise à déterminer le rattachement à un emploi du référentiel des métiers: si le poste exercé procède de plusieurs emplois...l'agent est rattaché à l'emploi du référentiel des métiers **dont les activités sont le plus en correspondance avec les activités réellement exercées.**

☞ *A l'occasion du rattachement, sera aussi rédigé le descriptif d'activités à partir des activités réalisées: cf modèle fiche de poste.*

En pratique : comment se préparer à l'entretien ? (2)

2. POUR COMPRENDRE MON REPOSITIONNEMENT (c'est-à-dire le niveau et l'échelon sur lequel je vais être repositionné):

- ☞ Repérer la base de calcul de votre salaire de base sur votre dernier bulletin de salaire: quel coefficient ? Article 19.2 ?
- ☞ Consulter la grille de repositionnement qui détermine l'équivalence entre le coefficient d'origine, le coefficient d'arrivée et le niveau: **c'est en fonction du coefficient d'origine (et de l'emploi de rattachement)** que s'appliquera une des 3 modalités du repositionnement.

NB: il faut aussi tenir compte des cas particuliers de repositionnement

- ☞ Vérifiez votre **positionnement** dans la nouvelle grille de coefficient de la classification.

- ☞ En cas de doute ou si vous souhaitez une vérification: contactez vos représentants du personnel CFDT

Les règles de repositionnement (1)

En règle générale le repositionnement s'effectuera en prenant son coefficient actuel et en le transposant dans le coefficient correspondant la nouvelle classification.

Exemples :

- Coefficient 210 actuel = coefficient 528 (nouvelle classification)
soit 211,20 en correspondance points des coefficients actuels
valeur 210 actuelle = 1949.19€ valeur nouvelle classification 528 = 1958.60€
- Coefficient 245 actuel = coefficient 623 (nouvelle classification)
soit 249,20 en correspondance points des coefficients actuels
valeur 245 actuelle = 2223,55€ valeur nouvelle classification 623= 2256,48€

Les règles de repositionnement (2)

3 situations peuvent se présenter :

- l'agent se situe en dessous du premier niveau de son emploi de rattachement, il est positionné directement à ce dernier. (Exemple : 1 agent au coef. 190 qui sera rattaché à un emploi dont l'amplitude démarre en D intègrera le coef. 220 soit D1 échelon 551).
- l'agent se situe dans l'amplitude de son emploi, la règle générale s'applique. Il lui est attribué l'échelon correspondant à son coefficient (Exemple : 528=C3, ou 623= D4)
- l'agent se situe au-dessus du dernier niveau de son emploi, il est transposé sur le coefficient immédiatement supérieur. (Exemple : un Conseiller qui dans l'actuelle grille serait positionné à 310, sera transposé au coefficient 789, il reste Conseiller considéré hors amplitude à emploi constant).

Les cas particuliers du repositionnement

Articles 13

Article 13.1

-Les agents positionnés au coefficient 170 au sein de la classification antérieure au présent accord, rattaché à un emploi débutant en B1, et ayant une année d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, sont automatiquement repositionnés à l'échelon B2 (coefficient 453/180),

-Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui positionné au coefficient 180 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, est automatiquement repositionné à l'échelon C1 (coefficient 478/190)

-Le responsable d'équipe, le responsable d'accueil ou le responsable d'équipe support, positionné au coefficient 250 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est automatiquement repositionné à l'échelon E2 (coefficient 675/265),

-Le RRA (Réfèrent Métier), positionné au coefficient 250 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est automatiquement repositionné à l'échelon E2 (coefficient 675/265).

-Le Directeur d'agence, Le Directeur adjoint d'agence ou le responsable de service, positionné au coefficient 300 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est automatiquement repositionné à l'échelon F2 (coefficient 789/310).

Article 13.2

Les agents, positionnés au coefficient 250 ou 300, coefficients de base au sein de la classification antérieure, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment aux coefficients 260 ou 310 (2ème échelon du niveau de qualification précédent), **se voient attribuer**, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, **respectivement les échelons E2 (coefficient 675/265) au lieu du E1, et F2 (coefficient 789/310) au lieu du F1.** Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.

Article 13.3

- **Les agents positionnés au coefficient 190 base, au sein de la classification antérieure, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 190** (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), **se voient attribuer à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon C2 (coefficient 504/200) au lieu du C1.** Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.
- **Les agents positionnés au coefficient 210 base, au sein de la classification antérieure suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 210** (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), **se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D1 (coefficient 551/220) au lieu du C3.** Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.
- **Les agents positionnés au coefficient 230 base au sein de la classification antérieure, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 230** (deuxième échelon du niveau de qualification précédent) **se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D3 (coefficient 599/239,6) au lieu du D2.** Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.
- **Les agents positionnés au coefficient 280 base, au sein de la classification antérieure, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 280** (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), **se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon E4 (730/292) au lieu du E3 (702/280).** Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi (position au-delà de l'amplitude de leur emploi).

Article 13.4

 **Les compléments salariaux issus des dispositions et accords nationaux** sont traités dans l'opération de positionnement selon le principe de l'article 12.2 (articles 19,2; rattrapages post congé maternité; rattrapage égalité professionnelle; rattrapages délégués syndicaux; Chapitre 2 accord TH)

Les compléments salariaux issus des dispositions et accords locaux subsistent: les Directions d'établissements concernées, procéderont à la transposition du nombre de point attribués selon une règle de stricte équivalence et n'interviennent pas dans le positionnement. La nouvelle valeur du point ne peut en effet entraîner une diminution du montant des indemnités et des primes qui sont versées en application d'un accord local ou national.

Que deviennent les relèvements de traitement existants (19§2) ?

La partie du 19§2 comprise entre le coefficient d'origine et le coefficient d'arrivée est intégrée au salaire de base.

L'assiette de la prime d'ancienneté (le salaire de base) réévaluée, augmente donc le salaire net.

Exemples :

- Je suis actuellement au coef. 245 et je bénéficie de l'équivalent de 10 points en article 19§2. Mon repositionnement m'amène au coef. 623 soit l'équivalent du coef. 249,20 actuel. La partie de mon 19§2 comprise entre 245 et 249,20 est intégrée au salaire de base.

Il me reste l'équivalent de 5,80 points en 19§2 qui s'appelle désormais 19C.

Ce reliquat me sera acquis à vie quelle que soit mon évolution professionnelle sans jamais pouvoir être résorbé.

- Je suis actuellement au coef. 245 et je bénéficie de l'équivalent de 2 points en article 19§2. Mon repositionnement m'amène au coef. 623 soit l'équivalent du coef. 249,20 actuel. La partie de mon 19.2 comprise entre 245 et 249,20 est intégrée au salaire de base.

Mon 19§2 ne suffit pas, mais les 2 points sont intégrés au salaire de base et je rejoins tout de même le coef. 249 soit 623 dans la nouvelle grille. Je n'ai donc plus de 19§2.

Le recours ne concerne que le rattachement à l'emploi et/ou la bonne application de la règle de positionnement.

- Le premier niveau du recours se situe au niveau du hiérarchique local. On le fait seul ou avec l'aide d'un DP.
- Le deuxième niveau se situe au niveau de la commission paritaire locale de recours classification (CPLRC) dont les décisions sont exécutoires. Cette commission est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et de 2 représentants désignés par organisations syndicales signataires de l'accord, lorsque celles-ci ne sont pas représentatives au niveau de l'établissement. Elle se réunira tous les mois en cas de saisine,
- L'ultime recours reste après saisine de la commission paritaire locale, la saisine de l'article 39 (*pour les accords locaux, le texte précise ses effets dans l'article 13.4 et 25*).

Calendrier de mise en œuvre de l'accord

La mise en œuvre pour tous les établissements est prévue le 1^{er} juillet 2018