

S'APPROPRIER LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Mise en place du système conventionnel
de classification des emplois

Accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification
des emplois et à la révision de certains articles
de la convention collective nationale de Pôle emploi.



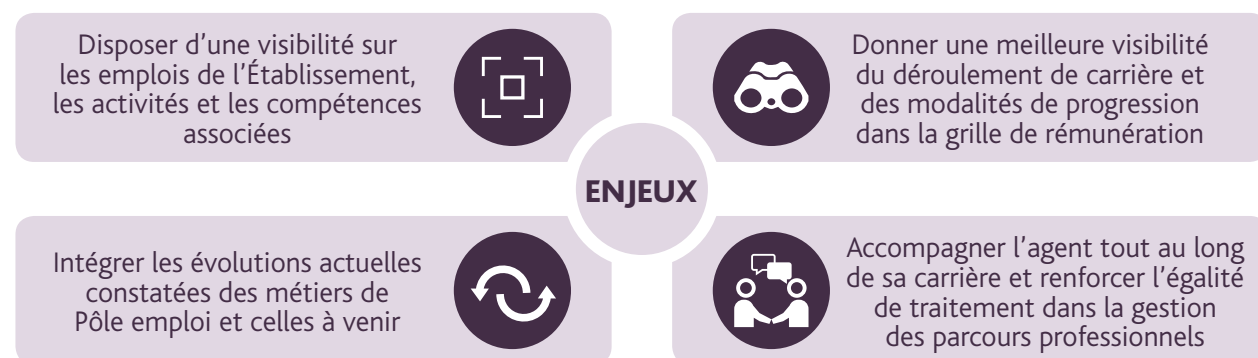
SOMMAIRE

1	LES ENJEUX DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS	4
2	LA STRUCTURE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS	4
2.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE	4
2.2	LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION.....	5
2.3	LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRIQUES ET DISTINCTIVES DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION..	6
2.4	LE POSITIONNEMENT DES EMPLOIS	8
2.5	LA GRILLE DES COEFFICIENTS	8
2.6	POUR SYNTHÉTISER	9
3	MISE EN PLACE DU SYSTÈME CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION	12
3.1	L'ENTRETIEN INDIVIDUEL DE POSITIONNEMENT	12
3.2	LES EFFETS DU POSITIONNEMENT	15
3.3	LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL.....	20
3.4	LA PROCÉDURE DE RECOURS INDIVIDUEL	21
4	LES PRINCIPES DE PROGRESSION INDIVIDUELLE AU SEIN DE LA CLASSIFICATION	22

1 | LES ENJEUX DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Le nouvel accord classification s'applique aux agents de droit privé de Pôle emploi relevant de la convention collective nationale*.

Il décrit le système conventionnel de classification des emplois qui répond à quatre enjeux :



Un outil rénové répondant aux réalités des métiers de Pôle emploi qui permet à chaque agent d'identifier :

- le **positionnement** de son emploi ;
- ses possibilités **d'évolution au sein de son emploi** ;
- ses possibilités **d'évolution vers d'autres emplois et filières**.

*Pour les agents de droit public, une concertation sociale portant sur leur classification est prévue dans les trois mois suivant la signature de l'accord.

2 | LA STRUCTURE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

2.1 | PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le dispositif conventionnel de classification est composé de trois éléments :

- les **niveaux de classification** scindés en échelons et associés à une définition et à des caractéristiques génériques et distinctives ;
- le **positionnement des emplois** issu du référentiel des métiers de Pôle emploi sur les niveaux de classification, défini par un positionnement en entrée et une amplitude ;
- la **grille des coefficients, de 400 à 1.314**, associés aux échelons.



Ces trois éléments permettront de déterminer votre positionnement dans le système conventionnel de classification des emplois présenté en page suivante, en termes de rattachement à l'emploi, de niveau de classification, d'échelon et de coefficient.

2.2 | LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

QU'EST-CE QU'UN NIVEAU DE CLASSIFICATION ?

Un niveau de classification définit les attendus requis pour l'exercice de l'emploi, tenant compte des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et/ou la formation, et/ou les diplômes 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.

Les niveaux sont au nombre de dix, dont un niveau « cadres dirigeants ».

LA GRILLE DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

A	Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé.
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.
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.
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 de coordonner son action avec les interlocuteurs internes/externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes.
E	Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service : <ul style="list-style-type: none">• 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 de ressources, la coordination et la régulation des activités.
F	Conduire et coordonner des plans d'actions/missions, et/ou encadrer le travail d'une entité : <ul style="list-style-type: none">• 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.
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 : <ul style="list-style-type: none">• 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.
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 : <ul style="list-style-type: none">• soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités ;• soit au niveau de domaines d'intervention transverses.
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 à la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.



À quoi servent les niveaux de classification ?

- Ils apportent des repères cohérents et distinctifs permettant le positionnement des emplois.
- Ils marquent une progression professionnelle.

2.3 LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRIQUES ET DISTINCTIVES DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

À QUOI SERVENT LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRIQUES ET DISTINCTIVES DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION ?

Les caractéristiques génériques et distinctives sont des repères clés qui permettent :

- d'appréhender et de préciser les définitions des niveaux de classification ;
- d'identifier d'un niveau à l'autre les caractéristiques de progressivité en termes d'attendus professionnels ;
- de repérer les éléments de correspondance entre la définition des niveaux de classification et l'exercice du contenu de l'emploi occupé par l'agent.

LA GRILLE DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION ET LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRIQUES ET DISTINCTIVES

CSP	NIVEAUX	DÉFINITION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRIQUES ET DISTINCTIVES
EMPLOYÉS	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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> • la réalisation d'actes professionnels relevant de situations nécessitant de choisir ou d'adapter des solutions connues en vue de la résolution de problèmes dans le cadre d'un processus ; • l'exploitation des informations collectées pour prendre des décisions dans le cadre des moyens d'actions à disposition organisé ; • 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.
TECHNICIENS	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 : <ul style="list-style-type: none"> • la complexité des situations professionnelles traitées ; • 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 l'analyse de leur interdépendance ; • la mobilisation d'une ou plusieurs techniques maîtrisées répondant aux exigences de l'emploi ; • l'apport de conseils techniques sur les champs d'intervention concernés.
AGENTS DE MAÎTRISE	E	Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service : <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	À 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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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 maîtrisés liés 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 : 1 ^{er} niveau d'encadrement.

CSP	NIVEAUX	DÉFINITION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION	CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRIQUES ET DISTINCTIVES
CADRES	F	<p>Conduire et coordonner des plans d'actions/missions, et/ou encadrer le travail d'une entité :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>
	G	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 interdisciplinarité pouvant faire appel à des expertises multiples ; la négociation avec un réseau d'acteurs internes/externes ; l'analyse systémique de son environnement. <p>Pour la voie managériale : le pilotage d'une ou plusieurs entités.</p>
	H	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités ; soit au niveau de domaines d'intervention transverses. 	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Pour la voie managériale : l'encadrement opérationnel sur une fonction et/ou un ensemble d'entités.</p>
	I	<p>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 à la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.</p>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> la participation à la définition des objectifs stratégiques sur un large périmètre et la mise en œuvre de politiques dont les impacts se mesurent 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. <p>Pour la voie managériale : l'encadrement de lignes managériales.</p>



Catégories professionnelles et niveaux de classification

Les catégories professionnelles sont au nombre de cinq. Chaque catégorie professionnelle recouvre un à plusieurs niveaux :

- 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 ;
- les cadres dirigeants : fonctions de directeur et directeur adjoint telles que définies dans l'accord du 14 février 2014.

Il est précisé que les dispositions suivantes du présent accord ne sont pas applicables aux cadres dirigeants.

2.4 | LE POSITIONNEMENT DES EMPLOIS

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 du référentiel des métiers, est rattaché à l'une des 3 filières :

- relation de service ;
 - support ;
 - management ;
-  puis, à un métier.

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

 Voir l'article 2 de l'accord du 22 novembre 2017 : la grille de positionnement des emplois (page 12).



À quoi sert l'amplitude de l'emploi ?

Elle permet de borner les niveaux. Elle définit la progression possible sur l'ensemble des niveaux concernés avec un niveau minimal et un niveau maximal.

2.5 | LA GRILLE DES COEFFICIENTS

LA GRILLE DES COEFFICIENTS PAR NIVEAU ET ÉCHELON

Catégories	Niveaux	Définition des niveaux de classification	Échelons	Coefficients
Cadres	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 I3 I2 I1	1 314 1 270 1 227 1 186
	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.	H4 H3 H2 H1	1 145 1 105 1 066 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'activités ; • soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités.	G4 G3 G2 G1	991 955 920 885
	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 F3 F2 F1	852 820 789 759
Agents 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 E3 E2 E1	730 702 675 648
Techniciens	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 D3 D2 D1	623 599 576 551
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 C2 C1	528 504 478
	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 B1	453 426
	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



Qu'est-ce qu'un échelon ?

Les échelons sont des subdivisions des niveaux de classification qui marquent une progression au sein de chaque niveau. À chaque échelon est associé un coefficient, qui permet de déterminer le salaire de base.

2.6 POUR SYNTHÉTISER

La grille de classification (voir l'article de l'accord relatif à la classification) regroupe tous les éléments, hormis les caractéristiques génériques et distinctives, que vous venez de découvrir dans les pages précédentes.

		EMPLOYÉS			TECHNICIENS				AGENTS DE MAÎTRISE				CADRES																			
		Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D				Niveau E				Niveau F				Niveau G				Niveau H				Niveau I							
CLASSIFICATION DES EMPLOIS		<p>Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ou encadrer une équipe pour améliorer le service :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Conduire et coordonner des plans d'actions/missions, et/ou encadrer le travail d'une entité :</p> <ul style="list-style-type: none"> soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité pour réaliser des études/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. <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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. Hériter l'ensemble des acteurs internes/externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités soit au niveau de domaines d'intervention transverses. <p>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.</p>																														
Définition des niveaux de classification :																																
FILIÈRES	MÉTIER	ECH. COEF.	A1	B1	B2	C1	C2	C3	D1	D2	D3	D4	E1	E2	E3	E4	F1	F2	F3	F4	G1	G2	G3	G4	H1	H2	H3	H4	I1	I2	I3	I4
		400							551	576	599	623	648	675	702	730	759	789	820	852	885	920	955	991	1028	1066	1105	1145	1186	1227	1270	1314
			Gestionnaire appui			Gestionnaire recouvrement			Gestionnaire contentieux				Contrôleur(euse) prévention, lutte contre la fraude				Auditeur(trice) prévention et lutte contre la fraude				Référént (e) métiers				Chargé(e) d'appui à la médiation				Médiateur(trice)			
			Chargé(e) d'accueil et d'information			Chargé(e) de relation entreprise			Conseiller(e) emploi				Conseiller(e) en gestion des droits				Conseiller(e) MRS				Correspondant(e) régional(e) sécurité informatique				Psychologue du travail							
			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															
			Assistant(e) comptable			Comptable			Chargé(e) de trésorerie				Chargé(e) d'analyse de données comptables et financières																			
			Assistante(e) contrôleur de gestion			Contrôleur(euse) de Gestion																										
			Approvisionneur(euse)			Rédacteur(trice) de marché			Acheteur(euse)																							
			Agent logistique			Gestionnaire logistique			Gestionnaire de patrimoine immobilier				Chargé(e) d'opérations immobilières																			

EXTRAIT DE LA GRILLE DE QUALIFICATION

1. Les catégories professionnelles
2. Les niveaux de classification
3. Les définitions des niveaux de classification
4. Les échelons
5. Les coefficients
6. Les filières
7. Les métiers
8. Les emplois
9. L'amplitude



UN EXERCICE PRATIQUE

Prenez la grille de classification (chapitre 4 de l'accord ou en annexe de l'accord, vous pouvez vous référer à la version papier dont vous êtes destinataire).

Recherchez un emploi dans la grille de classification puis, pour cet emploi, identifiez :

- sa filière et son métier d'appartenance ;
- la ou les catégories professionnelles possibles ;
- les niveaux d'emploi recouverts ;
- l'amplitude de l'emploi (le niveau plancher et l'échelon d'entrée / le niveau plafond et l'échelon le plus élevé) puis associez un coefficient à chaque échelon.

C'EST À VOUS !

3 | MISE EN PLACE DU SYSTÈME CONVENTIONNEL DE CLASSIFICATION

3.1 | L'ENTRETIEN INDIVIDUEL DE POSITIONNEMENT

POURQUOI UN ENTRETIEN INDIVIDUEL DE POSITIONNEMENT ?

Cet entretien est un incontournable. Il constitue une étape clé de la mise en place du système conventionnel de classification des emplois. Votre futur positionnement vous sera explicité lors de cet entretien individuel en fonction de votre rattachement à un emploi du référentiel des métiers et des cas particuliers pouvant vous concerner.

Concrètement, ce temps d'échange vous permettra de :

- partager avec votre manager sur votre rattachement à un emploi du référentiel des métiers et élaborer ou actualiser votre descriptif d'activités ;
- prendre connaissance de votre positionnement dans la grille de classification ;
- appréhender les nouvelles modalités de progression dans la grille de classification ;
- connaître les voies de recours.

LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN DE POSITIONNEMENT

Vous allez être reçu(e) en entretien, par votre responsable hiérarchique, en vue de votre rattachement à un emploi du référentiel des métiers et de votre information sur les règles de positionnement. Les entretiens individuels de positionnement seront réalisés dans le calendrier de la campagne EPA 2018, qui se déroulera du 1^{er} février au 11 mai. Ils précèdent le temps dédié à l'EPA.

L'entretien se déroule de la manière suivante :

1

Rattachement à un emploi du référentiel des métiers.

Lors de cette partie de l'entretien, le manager procède à l'élaboration ou à l'actualisation du descriptif d'activités, permettant de confirmer le rattachement à l'emploi. Cet emploi est pré-identifié sur la base du référentiel des métiers et du dernier descriptif d'activités présent dans le système d'information RH. Lors de l'entretien, votre manager vous présentera votre filière, votre métier et votre emploi de rattachement. En cas de volonté partagée de changement de l'emploi pré-identifié, le manager se rapproche de la fonction RH.

2

Information de l'agent sur sa transposition dans la grille de classification, à partir des règles de positionnement.

Lors de l'entretien, votre manager vous expliquera en fonction de votre situation, votre niveau de classification et votre échelon dans la nouvelle grille, ainsi que les effets du positionnement. Cette opération de transposition n'aura lieu qu'une fois. Votre manager vous présentera également les nouvelles modalités de progression dans la grille de classification.

3

Présentation de la procédure de recours spécifique portant sur le positionnement.

4

Conclusion de l'entretien et information sur la date d'effet du positionnement.

À QUOI SERT LE RATTACHEMENT À UN DES EMPLOIS DU RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS ?

Le rattachement permet d'identifier votre emploi dans le référentiel des métiers. C'est un préalable à l'application des règles de positionnement.

Tout agent est rattaché à un emploi de la grille de classification.

Votre emploi est pré-identifié, sur la base du référentiel des métiers et selon votre dernier descriptif d'activités présent dans le système d'information RH. Lors de l'entretien, il sera porté à votre connaissance et affiché avec l'indication « rattachement provisoire » dans le système d'information RH. L'indication « rattachement provisoire » disparaîtra à la date d'effet de l'accord, soit le 1^{er} juillet 2018.

Le moment d'échange avec votre manager sur le rattachement à l'emploi est conçu pour que vous puissiez partager sur le contenu du descriptif d'activités à élaborer ou à actualiser à partir de votre emploi de rattachement.

QUE SIGNIFIE LE POSITIONNEMENT ?

Les dispositions de l'accord fixent et encadrent les règles de positionnement et les impacts sur la rémunération.

L'opération de positionnement dans le système conventionnel de classification des emplois a pour objet de déterminer l'emploi dans la classification, le niveau de classification et l'échelon de chaque agent, en fonction de son rattachement au référentiel des métiers et des caractéristiques de sa situation au regard des cas particuliers.

Chaque agent est transposé sur un niveau/échelon de la classification, selon la grille de correspondance, en application des articles 12.2 et 13 de l'accord.

Le positionnement comprend deux notions :

- 1. Le rattachement à un emploi** qui vise à déterminer à quel emploi du référentiel des métiers vous serez rattaché(e).
- 2. La transposition dans la nouvelle grille de coefficients.** Cette opération a pour objet de déterminer votre niveau de classification, votre échelon et votre coefficient à la date d'effet du positionnement en fonction de votre emploi de rattachement et de votre coefficient dans la grille actuelle de classification. Cette opération de transposition s'effectue à l'aide de la grille de correspondance présentée page suivante.

Elle n'aura lieu qu'une fois.



GRILLE DE CORRESPONDANCE (Article 12 .1)

Grille de coefficients de la classification antérieure	Grille de la classification du présent accord			Pour information	
Coefficients du système de classification antérieure	Coefficients	Niveaux/Échelons	Catégories	Correspondance avec les coefficients du système de classification antérieure	Salaire de base mensuel brut au 31/12/2017 à la signature de l'accord
500 475	1314	I4	Cadres	525,60	4423,18
	1270	I3		508,00	4285,21
	1227	I2		490,80	4150,38
	1186	I1		474,40	4021,82
450 425 400	1145	H4		458,00	3893,26
	1105	H3		442,00	3767,84
	1066	H2		426,40	3645,55
	1028	H1		411,20	3526,40
375 350	991	G4		396,40	3410,38
	955	G3		382,00	3297,50
	920	G2		368,00	3187,75
	885	G1		354,00	3078,01
325 310 295-300	852	F4		340,80	2974,53
	820	F3		328,00	2874,19
	789	F2		315,60	2776,99
	759	F1		303,60	2682,92
280 260-265 250	730	E4	Agents de maîtrise	292,00	2591,99
	702	E3		280,80	2504,19
	675	E2		270,00	2419,53
	648	E1		259,20	2334,87
245 230 220	623	D4	Techniciens	249,20	2256,48
	599	D3		239,60	2181,22
	576	D2		230,40	2109,11
	551	D1		220,40	2030,72
210 200 190	528	C3	Employés	211,20	1958,60
	504	C2		201,60	1883,34
	478	C1		191,20	1801,82
	180 170	453		B2	181,20
426		B1		170,40	1638,77
160	400	A		160,00	1557,24

À la signature de l'accord :

- Valeur de la partie fixe : 303 euros.
- Valeur du point : 3,1356 euros.



Notification et date d'effet du positionnement

Vous recevrez une notification individuelle par courrier personnalisé qui reprendra les éléments liés à votre positionnement au plus tard le 15 juin 2018. La date d'effet du positionnement est fixée pour tous au 1^{er} juillet 2018.

3.2 | LES EFFETS DU POSITIONNEMENT

La nouvelle rémunération ne sera pas communiquée lors de l'entretien individuel de positionnement. Les exemples présentés ci-après n'ont pas de valeur contractuelle.

→ CE QU'IL FAUT CONNAÎTRE

Les formules de calcul du salaire de base et du salaire contractuel sont les suivantes :

AVANT LE 1 ^{ER} JUILLET 2018	APRÈS LE 1 ^{ER} JUILLET 2018
<p>→ Salaire de base mensuel = [VP (7,839) x Coefficient] + PF (303)</p> <p>→ Salaire contractuel = [VP (7,839) x Coefficient] + PF (303) + art.19.2</p> <p>Salaire de base mensuel</p>	<p>→ Salaire de base mensuel = [VP (3,1356) x Coefficient] + PF (303)</p> <p>→ Salaire contractuel = [VP (3,1356) x Coefficient] + PF (303) + art.19.C</p> <p>Salaire de base mensuel</p>

Légende : VP = valeur du point ; PF = partie fixe

→ TROIS RÈGLES IMPORTANTES À RETENIR :

1

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de son positionnement), tout ou partie de celui-ci est intégré à son nouveau salaire de base.

L'augmentation du salaire de base entraîne des impacts sur la prime d'ancienneté et d'éventuelles autres primes (primes de vie chère, forfait cadre...).

2

Dans tous les cas de transposition, le nouveau salaire contractuel de l'agent ne peut pas être inférieur à son salaire contractuel actuel.

3

Les montants des autres éléments récurrents du salaire mensuel brut, tels que la prime d'ancienneté, un éventuel forfait cadre ou un complément spécifique, ou encore d'éventuelles primes en points ou en montant, ainsi que les primes de vie chère sont *a minima* garantis.

→ CE DONT VOUS AVEZ BESOIN

Le référentiel des métiers



La grille de correspondance

Grille de coefficients de la classification antérieure		Grille de la classification du présent accord		Pour information	
Coefficients de système de classification antérieure	Coefficients	Niveau Échelon	Catégorie	Correspondance avec les coefficients du système de classification antérieure	Salaire de base mensuel (brut de 15/12/2017 à la signature de l'accord)
500	1314	I4		525,00	4423,38
475	1275	I3		508,00	4245,51
	1227	I2		490,90	4103,38
	1185	I1		474,40	4021,82
450	1145	II4		458,00	3893,26
	1102	II3		442,20	3752,54
425	1066	II2		426,40	3643,55
400	1028	II1		411,20	3526,40
	993	CA	Cadres	396,40	3416,58
	955	C3		382,00	3293,55
375	920	C2		368,00	3187,75
350	885	C1		354,00	3078,03
	852	F4		340,00	2974,54
325	820	F3		328,00	2874,19
310	789	F2		315,00	2776,99
285-300	759	F1		303,00	2682,50
	730	A4		292,00	2591,99
280	702	E3	Agents de maîtrise	280,00	2504,19
260-285	675	E2		270,00	2418,53
250	648	E1		259,20	2334,67
245	623	O4		249,20	2254,48
	599	O3		239,00	2181,22
230	576	O2	Techniciens	230,00	2109,01
220	555	O1		220,40	2038,72
	528	C3		211,20	1968,60
210	504	C2		201,60	1898,34
200	480	C1		192,00	1829,51
180	453	B2	Employés	181,20	1762,43
170	426	B1		170,40	1698,77
160	400	A		160,00	1637,04

La grille de classification

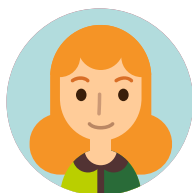
EXEMPLES À TITRE INDICATIF



En dessous de l'amplitude de l'emploi

Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille de classification, transposé dans la nouvelle grille, le situe en dessous du premier échelon du premier niveau de classification de son emploi de rattachement ; l'agent se voit attribuer 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 (référéncé 19.2 de la convention collective nationale à la date de son positionnement), tout ou partie de celui-ci est intégré à son nouveau salaire de base.



L'EXEMPLE DE DOMINIQUE, sans relèvement de traitement

SITUATION **AVANT** POSITIONNEMENT

- Agent hautement qualifié.
- Coefficient 170 base – moins de 6 mois d'ancienneté sans art. 19.2 de la convention collective nationale

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.2	SALAIRE CONTRACTUEL
1 635,63 €	0 €	1 635,63 €

>>>

SITUATION CIBLE **APRÈS** POSITIONNEMENT

- Emploi de rattachement : conseillère emploi.
- Amplitude de l'emploi de rattachement : C-D-E
- Coefficient 478, niveau/échelon C1

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.C	SALAIRE CONTRACTUEL
1 801,82 €	0 €	1 801,82 €

L'emploi de rattachement de Dominique est « conseillère emploi ». Lors de la transposition, elle est automatiquement positionnée au niveau/échelon C1 (coefficient 478). Dans son cas, le nouveau salaire de base (1 801,82 €) est supérieur à l'ancien salaire de base (1 635,63 €).



L'EXEMPLE DE CLAUDE, avec relèvement de traitement

SITUATION **AVANT** POSITIONNEMENT

- Technicien expérimenté.
- Coefficient 230 base, avec art. 19.2 de la convention collective nationale

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.2	SALAIRE CONTRACTUEL
2 105,97 €	50 €	2 155,97 €

>>>

SITUATION CIBLE **APRÈS** POSITIONNEMENT

- Emploi de rattachement : chargé d'opérations immobilières.
- Amplitude de l'emploi de rattachement : E-F-G
- Coefficient 648, niveau/échelon E1

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.C	SALAIRE CONTRACTUEL
2 334,87 €	0 €	2 334,87 €

L'emploi de rattachement de Claude est « chargé d'opérations immobilières ». Lors de la transposition, il est automatiquement positionné au niveau/échelon E1 (coefficient 648). Dans son cas, le nouveau salaire de base (2 334,87 €) est supérieur à l'ancien salaire contractuel (2 155,97 €).

Son relèvement de traitement est intégré en totalité dans son nouveau salaire de base.

SITUATION N° 2

Dans l'amplitude de l'emploi

Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille, transposé dans la nouvelle grille, le situe sur un des niveaux de classification de son emploi de rattachement. L'agent se voit alors attribuer le coefficient correspondant, selon la grille de positionnement.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de l'étude de son positionnement), tout ou partie de celui-ci est intégré à son salaire de base pour compenser l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien. Il en résulte alors une augmentation de la prime d'ancienneté sur la base de la partie du relèvement de traitement intégrée.



L'EXEMPLE DE MICHÈLE, avec relèvement de traitement

SITUATION AVANT POSITIONNEMENT

- Encadrant qualifié
- Coefficient 295 éch.1, avec art. 19.2

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.2	SALAIRE CONTRACTUEL
2 615,51 €	97 €	2 712,51 €

>>>

SITUATION CIBLE APRÈS POSITIONNEMENT

- Emploi de rattachement : responsable d'équipe (REP)
- Amplitude de l'emploi de rattachement : E-F
- Coefficient 759, niveau/échelon F1

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.C	SALAIRE CONTRACTUEL
2 682,92 €	29,59 €	2 712,51 €

L'emploi de rattachement de Michèle est « responsable d'équipe ». Lors de la transposition, elle est automatiquement positionnée au niveau/échelon F1 (coefficient 759). Dans son cas, le nouveau salaire de base (2 682,92 €) est inférieur à l'ancien salaire contractuel (2 712,51 €). Michèle conservera un relèvement de traitement par l'intermédiaire de l'art. 19.C d'un montant de 29,59 €, soit la différence entre l'ancien salaire contractuel (2 712,51 €) et le nouveau salaire de base (2 682,92 €). La différence entre le 19.2 et le 19.C, soit 67,41 €, est intégrée à son nouveau salaire de base.

Dans ce cas de figure, le salaire contractuel n'évolue pas. Cependant, la prime d'ancienneté calculée sur le nouveau salaire de base augmente. Par exemple, +13,48 € pour un agent avec 15 ans d'ancienneté.



L'EXEMPLE DE PAUL, sans relèvement de traitement

SITUATION AVANT POSITIONNEMENT

- Technicien expérimenté
- Coefficient 245 éch.1, sans art. 19.2

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.2	SALAIRE CONTRACTUEL
2 223,56 €	0 €	2 223,56 €

>>>

SITUATION CIBLE APRÈS POSITIONNEMENT

- Emploi de rattachement : chargé d'appui à la médiation
- Amplitude de l'emploi de rattachement : D-E
- Coefficient 623, niveau/échelon D4

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.C	SALAIRE CONTRACTUEL
2 256,48 €	0 €	2 256,48 €

L'emploi de rattachement de Paul est « chargé d'appui à la médiation ». Lors de la transposition, il est automatiquement positionné au niveau/échelon D4 (coefficient 623). Dans son cas, le nouveau salaire de base (2 256,48 €) est supérieur à l'ancien salaire de base (2 223,56 €).

SITUATION N° 3

« Hors amplitude de l'emploi »

Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille, transposé dans la nouvelle grille, le situe sur un niveau supérieur à celui de son emploi. Dans ce cas, l'agent est situé « hors amplitude de l'emploi » et il se voit attribuer le coefficient correspondant, selon la grille de positionnement.

Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (référéncé 19.2 à la date de son positionnement), tout ou partie de celui-ci est intégré à son salaire de base pour compenser l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien.

Les agents « hors amplitude de l'emploi », à l'issue de leur positionnement, peuvent, à leur demande, être reçus par un représentant du service des ressources humaines de leur établissement pour un entretien relatif à leur carrière. Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit et transmises à l'agent.



**L'EXEMPLE DE LAMIA,
avec relèvement de traitement**

SITUATION **AVANT** POSITIONNEMENT

- Professionnel hautement confirmé
- Coefficient 400 base, avec art. 19.2

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.2	SALAIRE CONTRACTUEL
3 438,60 €	83 €	3 521,60 €

>>>

SITUATION CIBLE **APRÈS** POSITIONNEMENT

- **Emploi de rattachement** : chargée de relations partenariales
- **Amplitude de l'emploi de rattachement** : E-F-G
- **Coefficient 1028**, niveau/échelon H1

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.C	SALAIRE CONTRACTUEL
3 526,40 €	0 €	3 526,40 €

L'emploi de rattachement de Lamia est « chargée de relations partenariales ». Lors de la transposition, elle est automatiquement positionnée au niveau/échelon H1 (coefficient 1028). Dans son cas, le nouveau salaire de base (3 526,40 €) est supérieur à l'ancien salaire contractuel (3 521,60 €). Son relèvement de traitement est intégré en totalité dans son nouveau salaire de base.

Sa situation est dite « hors amplitude de l'emploi ».



**L'EXEMPLE DE MICHAËL,
sans relèvement de traitement**

SITUATION **AVANT** POSITIONNEMENT

- Professionnel hautement qualifié
- Coefficient 325 éch.1, sans art. 19.2

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.2	SALAIRE CONTRACTUEL
2 850,68 €	0 €	2 850,68 €

>>>

SITUATION CIBLE **APRÈS** POSITIONNEMENT

- **Emploi de rattachement** : contrôleur prévention, lutte contre la fraude
- **Amplitude de l'emploi de rattachement** : D-E
- **Coefficient 820**, niveau/échelon F3

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.C	SALAIRE CONTRACTUEL
2 874,19 €	0 €	2 874,19 €

L'emploi de rattachement de Michaël est « contrôleur prévention, lutte contre la fraude ». Lors de la transposition, il est automatiquement positionné au niveau/échelon F3 (coefficient 820). Dans son cas, le nouveau salaire de base (2 874,19 €) est supérieur à l'ancien salaire de base (2 850,68 €).

Sa situation est dite « hors amplitude de l'emploi ».

EXEMPLES À TITRE INDICATIF

Cas particuliers de l'article 13



L'EXEMPLE D'YVAN, sans relèvement de traitement

SITUATION **AVANT** POSITIONNEMENT

- Agent hautement qualifié
- Coefficient 180 éch.1, sans art. 19.2
- Ancienneté dans le coefficient : 2 ans

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.2	SALAIRE CONTRACTUEL
1 714,02 €	0 €	1 714,02 €

>>>

SITUATION CIBLE **APRÈS** POSITIONNEMENT

- Emploi de rattachement : gestionnaire appui
- Amplitude de l'emploi de rattachement : B-C-D
- Coefficient 478, niveau/échelon C1

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.C	SALAIRE CONTRACTUEL
1 801,82 €	0 €	1 801,82 €

L'emploi de rattachement d'Yvan est « gestionnaire appui ». Lors de la transposition, il est automatiquement positionné au niveau/échelon C1 (coefficient 478) au lieu du B2. Dans son cas, le nouveau salaire de base (1 801,82 €) est supérieur à l'ancien salaire de base (1 714,02 €). Il a bénéficié des dispositions de l'art. 13.1.

Art 13.1 : 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), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.



L'EXEMPLE DE PAULA, avec relèvement de traitement

SITUATION **AVANT** POSITIONNEMENT

- Encadrant hautement qualifié
- Coefficient 300 base (ex 310 éch.2)

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.2	SALAIRE CONTRACTUEL
2 654,70 €	59,81 €	2 714,51 €

>>>

SITUATION CIBLE **APRÈS** POSITIONNEMENT

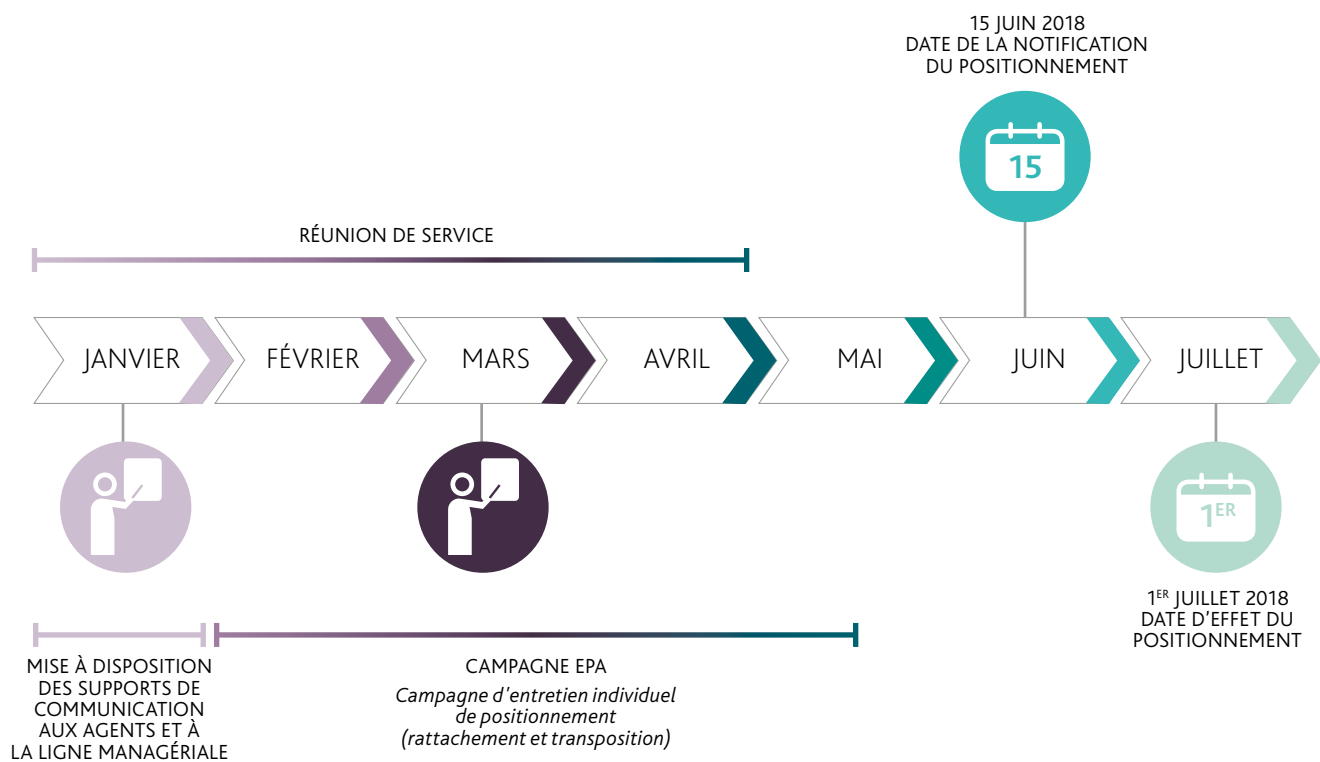
- Emploi de rattachement : directrice adjointe d'agence
- Amplitude de l'emploi de rattachement : F-G
- Coefficient 789, niveau /échelon F2

SALAIRE DE BASE	MAJORATION ART. 19.C	SALAIRE CONTRACTUEL
2 776,99 €	0 €	2 776,99 €

L'emploi de rattachement de Paula est « directrice adjointe d'agence ». Lors de la transposition, elle est automatiquement positionnée au niveau/échelon F2 (coefficient 789) au lieu du F1. Dans son cas, le nouveau salaire de base (2 776,99 €) est supérieur à l'ancien salaire contractuel (2 714,51 €). Son relèvement de traitement est intégré en totalité dans son nouveau salaire de base. Paula a bénéficié des dispositions de l'art 13.2.

Art 13.2 : Les agents, positionnés au coefficient 250 ou 300, coefficients de base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment aux coefficients 260 ou 310 (2^{ème} échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, respectivement les échelons E2 (coefficient 675) au lieu du E1, et F2 (coefficient 789) au lieu du F1. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés « hors amplitude de l'emploi ».

3.3 | LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL

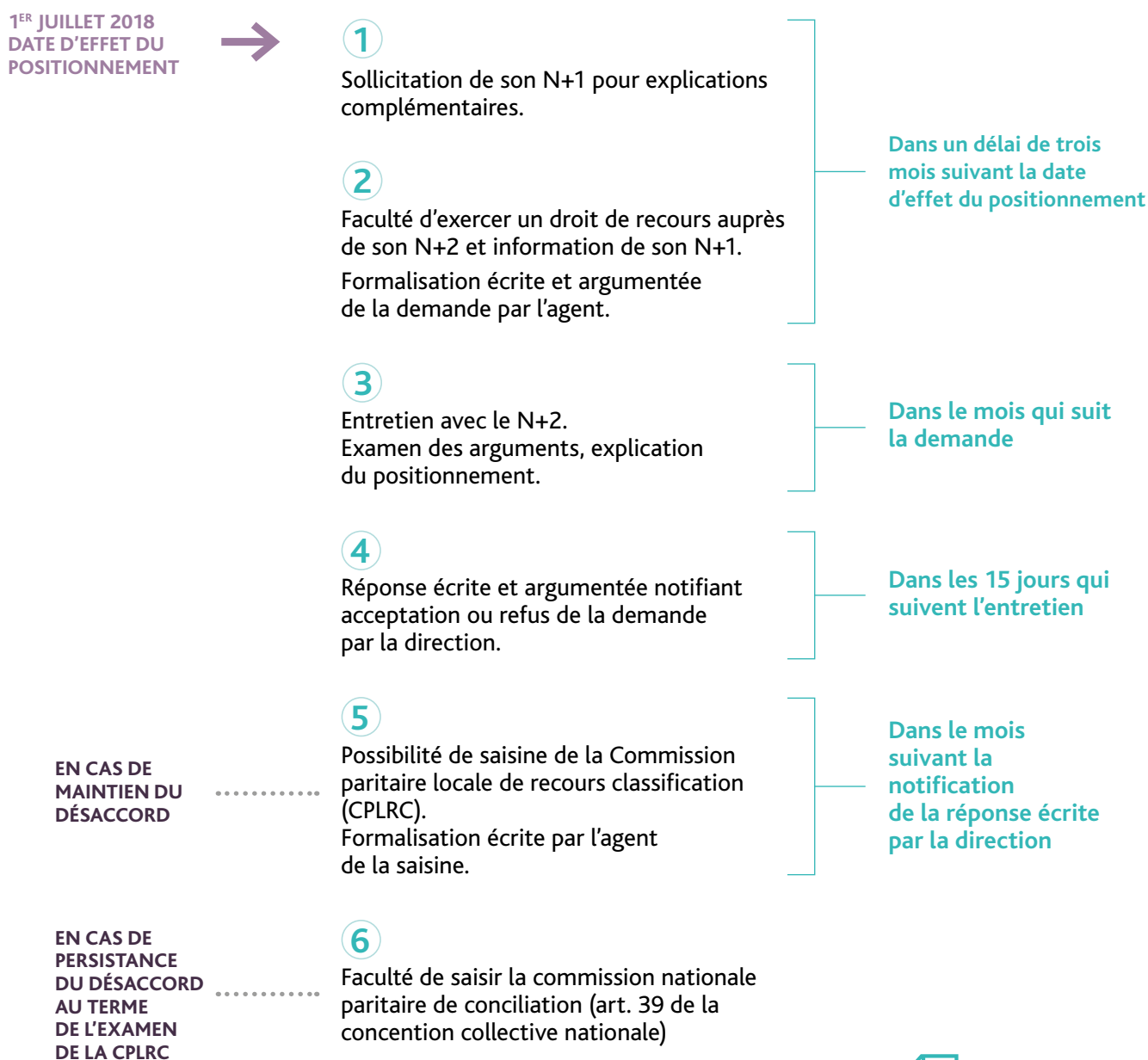


3.4 | LA PROCÉDURE DE RECOURS INDIVIDUEL

Lors de l'entretien, votre manager vous présentera la procédure de recours spécifique prévue en cas de désaccord sur le positionnement (rattachement et transposition) des agents dans la nouvelle classification.

Cette procédure est la suivante :

LE MODE OPÉRATOIRE



Les articles de référence :

- Article 16.2
- Article 16.3

Cette procédure se déroule sans préjudice de la faculté de l'agent de saisir l'instance représentative du personnel compétente.

4 | LES PRINCIPES DE PROGRESSION INDIVIDUELLE AU SEIN DE LA CLASSIFICATION

LES MÉCANISMES DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Les évolutions de carrière se font par changement d'échelons au sein du niveau de classification et par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi.

Dans le cadre du processus de promotion annuelle, il existe **quatre cas d'évolution** de carrière possibles :

1

Par changement d'échelons successifs au sein du niveau de classification.

La progression d'échelons dans son niveau de classification permet de reconnaître la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le niveau d'emploi. Elle reconnaît et valorise la pratique courante des activités professionnelles et la qualité du travail fourni, ainsi que la contribution professionnelle de l'agent aux objectifs collectifs et pour les cadres, l'atteinte des objectifs individuels. L'évolution du descriptif d'activités peut constituer un élément de cette appréciation.

2

Par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi quand les attendus requis au regard de la définition du niveau de classification de l'emploi tenu sont atteints.

Le changement de niveau de classification, au sein de l'amplitude de son emploi, reconnaît et valorise la montée en qualification. Il tient compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d'intervention et de l'expérience acquise dans l'emploi.

i

Dans ces deux cas, le déroulement de carrière de l'agent s'opère au sein de son emploi.

- Le changement d'échelon ou de niveau peut être évoqué à l'initiative de l'agent ou de son supérieur hiérarchique au cours de l'EPA ou de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 alinéa 2 du Code du travail.
- La décision 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.

3

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 dans les conditions fixées à l'article 19.C de la convention collective nationale.

4

L'agent 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.

i

Tout agent peut candidater sur un poste d'un niveau supérieur à celui qu'il occupe ; s'il est admis, il bénéficie alors de l'échelon et du niveau d'entrée correspondant à l'offre d'emploi.

Dans le cas exceptionnel où un agent est retenu, suite à sa candidature, 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 catégorie professionnelle.

QUI CONTACTER EN CAS DE QUESTIONS ?

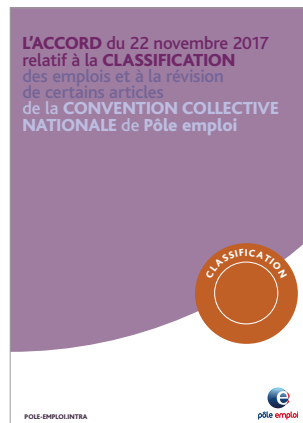
- Votre responsable hiérarchique.
- Votre interlocuteur dédié au sein de la direction des ressources humaines.

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR POLE EMPLOI-INTRA

Le référentiel des métiers



L'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi



Le support :
Votre entretien individuel
de positionnement



