



pôle emploi



# S'approprier la nouvelle classification des agents publics

DECRET N° 2003-1370 DU 31 DECEMBRE 2003 FIXANT LES DISPOSITIONS APPLICABLES  
AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE POLE EMPLOI MODIFIÉ AU 01/02/2021



# Sommaire

## **PARTIE I - STRUCTURE DE LA CLASSIFICATION**

1. LES ENJEUX DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS	6
2. PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION	7
• Catégories et niveaux d'emplois	7
• Amplitude des emplois dans la grille de classification des emplois	7
• Principes de fonctionnement de la grille indiciaire et échelons	10

## **PARTIE II - IMPACTS SUR LES CARRIÈRES ET LES MOBILITÉS**

1. NOUVELLES MODALITÉS D'ÉVOLUTION ET DE MOBILITÉ	14
• Modalités d'évolution des carrières	14
• Mobilité interne	16
2. PÉRIMÈTRE DES COMMISSIONS PARITAIRES	17

## **PARTIE III - MISE EN PLACE DE LA CLASSIFICATION**

1. POSITIONNEMENT ET RATTACHEMENT	20
• Positionnement automatique	20
• Rattachement à un emploi du référentiel des métiers	23
2. LA PROCÉDURE DE RECOURS INDIVIDUEL	26



# **PARTIE I**

## **STRUCTURE**

## **DE LA CLASSIFICATION**



# 1. LES ENJEUX DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Le décret n° 2003-1370 modifié met en place une nouvelle classification des emplois.

Cette nouvelle classification des emplois des agents de droit public s'inscrit dans la continuité de la classification des emplois des agents de droit privé signée le 22 novembre 2017. Elle témoigne de la volonté partagée des délégués syndicaux centraux et de la direction générale de donner à l'ensemble des agents publics une classification des emplois et des parcours de carrière cohérents, au plus proche de la réalité de leurs métiers.

Au cours de l'année 2018, la concertation sociale a abouti à la rédaction de plusieurs textes réglementaires applicables à compter du 1er février 2021 modifiant le statut des agents de droit public de Pôle emploi.

Ces nouveaux textes apportent des réponses concrètes aux attentes exprimées :



## La nouvelle classification des emplois repose sur les principes suivants :

- les niveaux d'emploi actuels sont remplacés par des catégories et nouveaux niveaux
- la grille indiciaire des agents publics est revalorisée
- les agents publics sont rattachés à un emploi du référentiel des métiers de Pôle emploi

## 2. PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

**Avec la nouvelle classification des emplois, les niveaux d'emplois sont remplacés par des catégories d'emplois, au sein desquelles sont institués des nouveaux niveaux. A chaque niveau sont associés des emplois du référentiel des métiers de Pôle emploi, ainsi qu'une grille indiciaire revalorisée.**

### • Catégories et niveaux d'emplois

**Les anciens niveaux d'emplois sont remplacés par des catégories et des nouveaux niveaux**

Avant le 1<sup>er</sup> février 2021, les agents publics étaient répartis en fonction de leur emploi dans huit niveaux d'emplois (1bis à 5B) et dans quatre filières distinctes.

Dans la nouvelle classification des emplois, ces huit niveaux d'emplois sont remplacés par quatre catégories d'emplois et des nouveaux niveaux. Chaque catégorie est composée de plusieurs niveaux hiérarchisés entre eux et chaque agent est positionné sur un niveau en fonction de son niveau d'emploi précédent. *Cf tableau page 20*

**Les anciennes filières sont remplacées par les filières métiers communes à l'ensemble des agents de Pôle emploi**

Les quatre filières métiers de l'ancienne classification des emplois des agents publics laissent place aux trois filières du référentiel des métiers de Pôle emploi.

L'architecture de la nouvelle classification des emplois des agents de droit publics se présente comme suit :

Catégorie	Niveau	Filière	Intitulé du niveau
1	1.1	Relation de service	Assistant relation de service
		Support	Assistant de gestion
	1.2	Relation de service	Assistant relation de service supérieur
		Support	Assistant de gestion supérieur
2	2.1	Relation de service	Conseiller relation de service
		Support	Adjoint de gestion
	2.2	Relation de service	Conseiller relation de service supérieur 2 <sup>e</sup> classe
		Support	Adjoint de gestion supérieur 2 <sup>e</sup> classe
	2.3	Relation de service	Conseiller relation de service supérieur 1 <sup>ère</sup> classe
		Support	Adjoint de gestion supérieur 1 <sup>ère</sup> classe
3	3.1	Relation de service	Chargé de relation de service
		Support	Chargé de gestion
		Management	Encadrant
	3.2	Relation de service	Chargé de relation de service supérieur 2 <sup>e</sup> classe
		Support	Chargé de gestion supérieur 2 <sup>e</sup> classe
		Management	Encadrant supérieur de 2 <sup>e</sup> classe
	3.3	Relation de service	Chargé de relation de service supérieur 1 <sup>ère</sup> classe
		Support	Chargé de gestion supérieur 1 <sup>ère</sup> classe
		Management	Encadrant supérieur de 1 <sup>ère</sup> classe
4	4	Support	Encadrant de classe exceptionnelle
		Management	Encadrant de classe exceptionnelle

### • Amplitude des emplois dans la grille de classification des emplois

Le positionnement dans un niveau permet à l'agent d'accéder à plusieurs emplois du référentiel des métiers. Ces emplois ont une amplitude de plusieurs niveaux déterminée par la grille de classification des emplois.

# PROJET DE GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

soumis à consultation du CSEC

Catégorie 1		Catégorie 2			Catégorie 3			Catégorie 4
11	12	21	2.2	2.3	31	32	33	4
Assistant relation de service	Assistant relation de service supérieur	Conseiller relation de service	Conseiller relation de service 2ème classe	Conseiller relation de service supérieur 1ère classe	Chargé de relation de service	Chargé de relation de service supérieur 2ème classe	Chargé de relation de service supérieur 1ère classe	
Appui à la relation de service	Gestionnaire appui	Gestionnaire accompagnement	Contrôleur(euse) prévention, lutte contre la fraude		Auditeur(trice) prévention et lutte contre la fraude			
	Gestionnaire contentieux		Chargé(e) d'appui à la médiation		Référent(e) métiers			
Conseil	Chargé(e) d'accueil et d'information							
	Chargé(e) de relation entreprise							
	Conseiller(e) emploi							
	Conseiller(e) en gestion des droits							
Maitrise des risques	Conseiller(e) MRS							
	Correspondant(e) régionale sécurité informatique							
Finances Gestion	Assistant(e) comptable	Comptable						
	Assistant(e) contrôleur de gestion							
	Approvisionnement(euse)	Rédacteur(trice) de marché						
	Agent logistique	Gestionnaire logistique	Gestionnaire de patrimoine immobilier					
Logistique Immobilier	Assistant(e) juridique							
	Gestionnaire administratif et paie							
	Gestionnaire RH							
Juridique								
Ressources Humaines								
Communication	Assistant(e) de communication							
Relations extérieures								

Filtre Relation de service

Filtre Support



	Catégorie 1		Catégorie 2		Catégorie 3		Catégorie 4		
	11	12	21	22	23	31	32	33	4
Statistiques études et évaluation	Assistant de gestion	Assistant de gestion supérieur	Adjoint de gestion	Adjoint de gestion 2ème classe	Adjoint de gestion 1ère classe	Chargé de gestion	Chargé de gestion 2ème classe	Chargé de gestion 1ère classe	Encadrant de classe exceptionnelle
			Assistant(e) Chargé(e) d'études			Chargé(e) d'études statistiques			Ingenieur d'études et de recherche
Innovation, RSE				Assistant(e) de direction		Chargé(e) de développement durable			
Ingénierie de offre de services			Gestionnaire d'intégration de offre de service			Chargé(e) de la diversité et du handicap			
			Assistant(e) / Secrétariat			Chargé(e) de l'innovation			
Projets, appui et pilotage				Assistant(e) de direction		Chargé(e) de la conception et de l'intégration de l'ODS			
				Chargé(e) d'appui au pilotage des activités		Chargé(e) d'appui réglementaire			
Systèmes d'information			Technicien(ne) de test SI			Chargé(e) de qualité			
			Technicien(ne) de production SI	Technicien(ne) relation utilisateurs SI		Superviseur			Chef de projets
						Chargé(e) d'analyse des données de pilotage			
						Chargé(e) de maîtrise d'ouvrage applicatif			
						Chargé(e) de mission			
						Chargé(e) de projets			
Management proximité									
Management intermédiaire									
Management supérieur									

Filère Support

Filère Management

Cette grille de classification des emplois des agents de droit public est régie par les principes suivants :

### 1 - Un emploi du référentiel des métiers ne peut être positionné qu'au sein d'une seule catégorie d'emplois

Filière	Métier	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4
Relation de service	Conseil		Conseiller(e) emploi		

L'emploi de « conseiller(e) emploi », filière « relation de service » a une amplitude contenue dans la catégorie 2. Un agent positionné dans une autre catégorie ne peut donc pas occuper un emploi de « conseiller(e) emploi »<sup>1</sup>.

### 2 - A l'intérieur d'une catégorie d'emplois donnée, les emplois peuvent avoir une amplitude de plusieurs niveaux.

Filière	Métier	Catégorie 2		
		2.1	2.2	2.3
Relation de service	Conseil	Conseiller(e) emploi		

Ce même emploi de « conseiller(e) emploi » est positionné sur les niveaux 2.1, 2.2 et 2.3 de la catégorie 2. L'amplitude de cet emploi lui permet d'être occupé par l'ensemble des agents de droit public de la catégorie 2, quel que soit leur niveau.

### 3 - L'amplitude d'un emploi ne couvre pas nécessairement l'intégralité des niveaux d'une catégorie

Filière	Métier	Catégorie 2		
		2.1	2.2	2.3
Relation de service	Appui à la relation de service	Gestionnaire appui		

Dans la filière « relation de service », l'amplitude de l'emploi de « gestionnaire appui » couvre les deux premiers niveaux de la catégorie 2. Il peut donc être occupé par les agents publics des niveaux 2.1 et 2.2. Il ne peut en revanche pas être occupé par un agent public du niveau 2.3.

Filière	Métier	Catégorie 2		
		2.1	2.2	2.3
Support	Finances - Gestion		Comptable	

Dans la filière « support », l'emploi de « comptable » couvre les deux derniers niveaux de la catégorie 2. Il peut donc être occupé par les agents publics des niveaux 2.2 et 2.3. Il ne peut en revanche pas être occupé par un agent public du niveau 2.1.

## • Principes de fonctionnement de la grille indiciaire et échelons

### Les indices sont automatiquement revalorisés pour tous les agents dès l'entrée en vigueur de la nouvelle classification

Les agents publics de Pôle emploi bénéficient d'une rémunération mensuelle calculée en fonction de l'indice de leur échelon de classement dans la grille indiciaire.

Dans la nouvelle classification, la grille indiciaire est associée aux nouveaux niveaux d'emplois.

La nouvelle grille indiciaire revalorise les indices associés à chaque échelon. La revalorisation des traitements s'applique dès l'entrée en vigueur du décret, pour tous les agents.

<sup>1</sup> à l'exception des conseillers(ères) de niveau IV A et IV B au moment de la bascule du positionnement, par dérogation hors-amplitude.

## NOUVELLE GRILLE INDICIAIRE

Catégorie	Catégorie 1				Catégorie 2				Catégorie 3				Catégorie 4					
	1.1	1.2			2.1	2.2		2.3		3.1		3.2		3.3		4		
Nouveau niveau																		
Ancien niveau																		
Indices	I bis	Pour promotion			I et II		III		Pour promotion		IVA		IVB		Pour promotion		VA et VB	
Carrière	Echelon	INM	Echelon	INM	Echelon	INM	Echelon	INM	Echelon	INM	Echelon	INM	Echelon	INM	Echelon	INM	Echelon	INM
Grille indiciaire	1	309	1	310	1	317	1	358	1	414	1	424	1	438	1	455	1	526
	2	309	2	312	2	324	2	378	2	434	2	444	2	467	2	485	2	557
	3	309	3	315	3	335	3	397	3	453	3	464	3	497	3	515	3	588
	4	309	4	321	4	348	4	417	4	473	4	484	4	527	4	545	4	619
	5	323	5	332	5	363	5	436	5	493	5	504	5	557	5	575	5	650
	6	326	6	345	6	382	6	456	6	512	6	524	6	587	6	605	6	681
	7	340	7	357	7	402	7	476	7	532	7	544	7	617	7	635	7	712
	8	355	8	367	8	416	8	496	8	553	8	564	8	647	8	665	8	743
	9	359	9	380	9	430	9	526	9	582	9	594	9	677	9	695	9	783
	10	367	10	400	10	446	10	556	10	612	10	624	10	707	10	725	10	803
	11	389	11	418	11	466	11	576	11	632	11	643	11	737	11	755	11	821
	12	-	12	439	12	486	12	596	12	655	12	666	12	765	12	785	12	HEA
	13	-	13	463	13	507	13	616	13	678	13	689	13	-	13	821	-	-
	14	-	14	478	14	517	14	636	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	15	-	-	489	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Carrière	<b>Exceptionnelle</b>																	
Grille indiciaire	1	404	1	478	1	507	1	576	1	632	1	643	1	707	1	755	1	821
	-	-	2	489	2	517	2	596	2	655	2	666	2	737	2	785	2	HEA
	-	-	-	514	3	537	3	616	3	678	3	689	3	765	3	821	-	-
	-	-	-	-	-	-	4	636	4	697	4	708	4	797	4	HEA	-	-
Carrière	<b>Fonctionnelle</b>																	
Grille indiciaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HEA
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	HEB
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	HEA

## Les principes de fonctionnement de la grille indiciaire et d'avancement d'échelon ne changent pas

Le passage d'un échelon à un autre s'effectue automatiquement, à l'ancienneté, et ce jusqu'au dernier échelon du niveau.

Les possibilités d'avancement accéléré demeurent, selon des modalités inchangées. Le taux de l'effectif d'agents de droit public pouvant bénéficier de ces avancements accélérés varie selon les niveaux :

Catégorie	Catégorie 1		Catégorie 2			Catégorie 3			Catégorie 4
Niveau	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	4
Taux d'avancement accéléré	33%	21%	25%	25%	25%	25%	30%	23%	23%

L'atteinte du ou des derniers échelons d'un niveau rend toujours l'agent éligible à l'accès aux échelons exceptionnels.

Le taux de l'effectif total des agents de droit public pouvant être classés dans les échelons exceptionnels est revalorisé dans le cadre de la nouvelle classification. Il passera de 10% à 14% en 2021, puis à 15% en 2022.



Un agent public est positionné dans une catégorie et un nouveau niveau d'emplois.

Le traitement indiciaire est revalorisé dès l'entrée en vigueur de la nouvelle classification et tout au long de la carrière.

Chaque niveau ouvre l'accès à plusieurs emplois.

# **PARTIE II**

## **IMPACTS SUR LES CARRIÈRES ET LES MOBILITÉS**



# 1. NOUVELLES MODALITÉS D'ÉVOLUTION ET DE MOBILITÉ

## • Modalités d'évolution des carrières

Les règles de promotion évoluent dans une logique d'ouverture et de dynamisation des carrières. Deux modalités de promotion interne sont créées : l'avancement de niveau et le changement de catégorie.

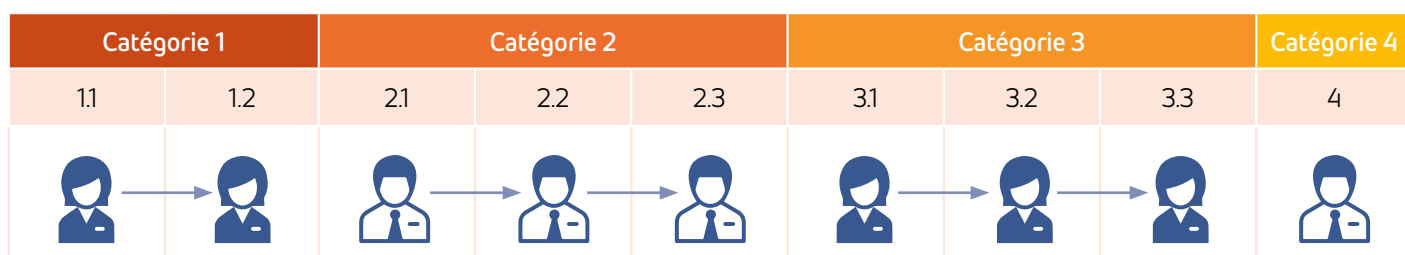
### L'avancement de niveau renforce les possibilités d'évolutions au sein d'une même catégorie

L'avancement de niveau est le passage d'un niveau au niveau immédiatement supérieur au sein d'une même catégorie d'emploi.

L'avancement de niveau est ouvert aux agents des catégories 1, 2 et 3, soit :

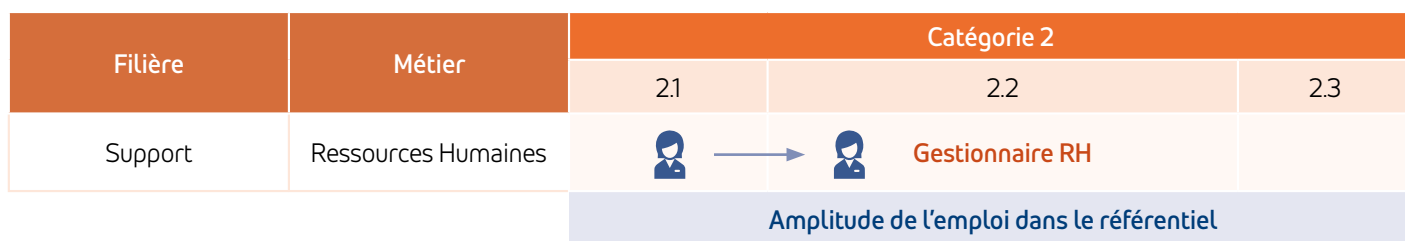
- dans la catégorie 1, du niveau 1.1 au niveau 1.2 ;
- dans la catégorie 2, du niveau 2.1 au niveau 2.2 et du niveau 2.2 au niveau 2.3 ;
- dans la catégorie 3, du niveau 3.1 au niveau 3.2 et du niveau 3.2 au niveau 3.3.

De nouveaux échelons et leurs indices sont créés pour les niveaux 1.2, 2.3 et 3.3 : ils offrent une plus grande perspective de progression de carrière et de rémunération au sein d'une même catégorie.

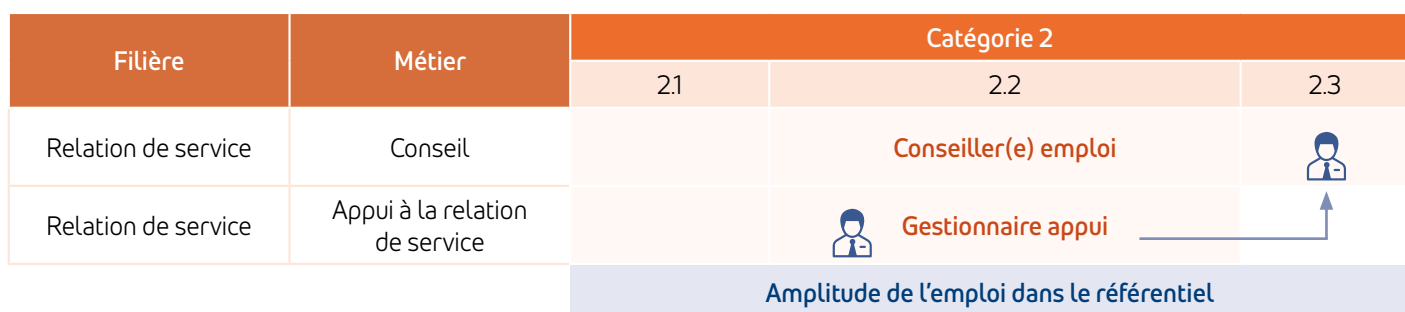


L'avancement de niveau est attribué au regard de l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et des acquis de l'expérience.

Il s'effectue, dans la limite d'un contingent annuel, au choix de l'employeur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement. En cas d'inscription dans le tableau annuel d'avancement, l'agent bénéficie automatiquement de son avancement de niveau lorsque l'amplitude de son emploi le permet. Dans le cas contraire, le bénéfice de l'avancement de niveau est conditionné à la candidature puis à la nomination de l'agent sur un emploi ouvert au niveau d'avancement.



Un agent de niveau 2.1 ou 2.2 occupant l'emploi de gestionnaire RH (dont l'amplitude couvre les 3 niveaux de la catégorie 2) pourra bénéficier et sans changement d'emploi d'un avancement de niveau, l'amplitude de l'emploi de gestionnaire RH couvrant l'ensemble des niveaux de la catégorie 2.



A l'inverse, un agent de niveau 2.2, occupant l'emploi « gestionnaire appui » et inscrit dans un tableau d'avancement au niveau 2.3 ne bénéficiera pas automatiquement de son avancement de niveau. Cette mesure promotionnelle lui sera accordée en cas de candidature et de nomination sur un nouvel emploi du référentiel des métiers, ouvert au niveau 2.3, par exemple un emploi de « conseiller(e) emploi ».

### Le changement de catégorie permet d'accéder à un emploi de catégorie supérieure

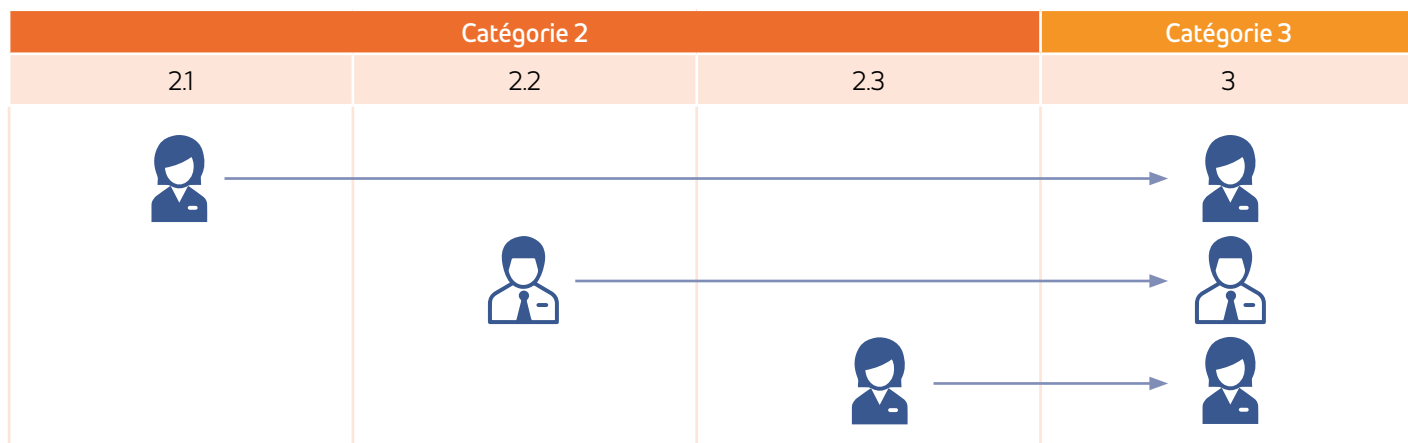
Le changement de catégorie est le passage d'une catégorie d'emplois à une autre. Il reconnaît l'aptitude des agents à exercer les fonctions d'un emploi de catégorie supérieure.

Les modalités de promotion par changement de catégorie sont assouplies :

- la condition de Validation Interne des Acquis Professionnels (VIAP) est supprimée ;
- les obstacles à la promotion inter-filière sont levés.

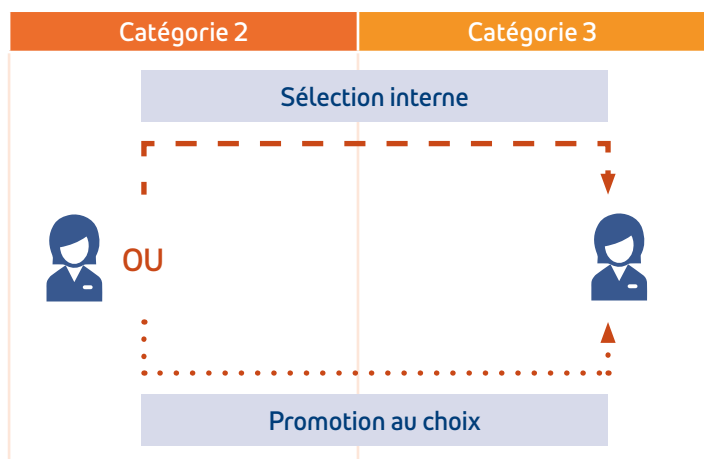
Le changement de catégorie est ainsi ouvert à tous les agents publics d'une catégorie immédiatement inférieure, quels que soient leur niveau et leur filière.

### CHANGEMENT DE CATÉGORIE



L'ensemble des agents publics de catégorie 2, quels que soient leur niveau (2.1, 2.2 et 2.3) et leur filière (Relation de service, Support, Management) peut bénéficier d'un changement de catégorie et accéder à un emploi de catégorie 3.

Le changement de catégorie peut être accordé, dans les limites d'un contingent réglementaire, selon deux modalités : la sélection interne et la promotion au choix.



- Le changement de catégorie s'effectue, à titre principal, par sélection interne sur épreuves professionnelles. Les lauréats des sélections internes sont inscrits, par ordre de classement, sur une liste d'aptitude à exercer les emplois de la catégorie immédiatement supérieure et peuvent postuler sur les emplois correspondants dans la BDE.
- Le recours à la promotion au choix de l'employeur est limité par le décret statutaire. Il ne peut excéder 15% de l'ensemble des changements de catégorie. Ce dispositif est en revanche le moyen exclusif pour passer de la catégorie 3 vers la catégorie 4.

Le bénéfice d'une promotion par changement de catégorie permet d'accéder au 1<sup>er</sup> niveau de la catégorie immédiatement supérieure et de postuler aux emplois ouverts à ce niveau.

## La promotion sur titre complète les dispositifs d'évolution de carrière

Le changement de catégorie, qu'il s'effectue par sélection interne ou promotion au choix, peut être conditionné à l'obtention d'un titre (ex : psychologue du travail).

Les promotions sur titre sont ouvertes à l'ensemble des agents détenteurs du titre requis, quels que soient leur catégorie, niveau et filière. En cas de promotion, l'agent public est positionné au premier niveau du nouvel emploi.

Par exemple, un conseiller de catégorie 2, niveau 1 (2.1) ayant un diplôme de psychologue peut postuler sur un emploi de « psychologue du travail » (qui a pour amplitude la catégorie 3, niveaux 2 et 3).

En cas d'intégration, il est positionné au premier niveau de son nouvel emploi, soit catégorie 3, niveau 2 (3.2).

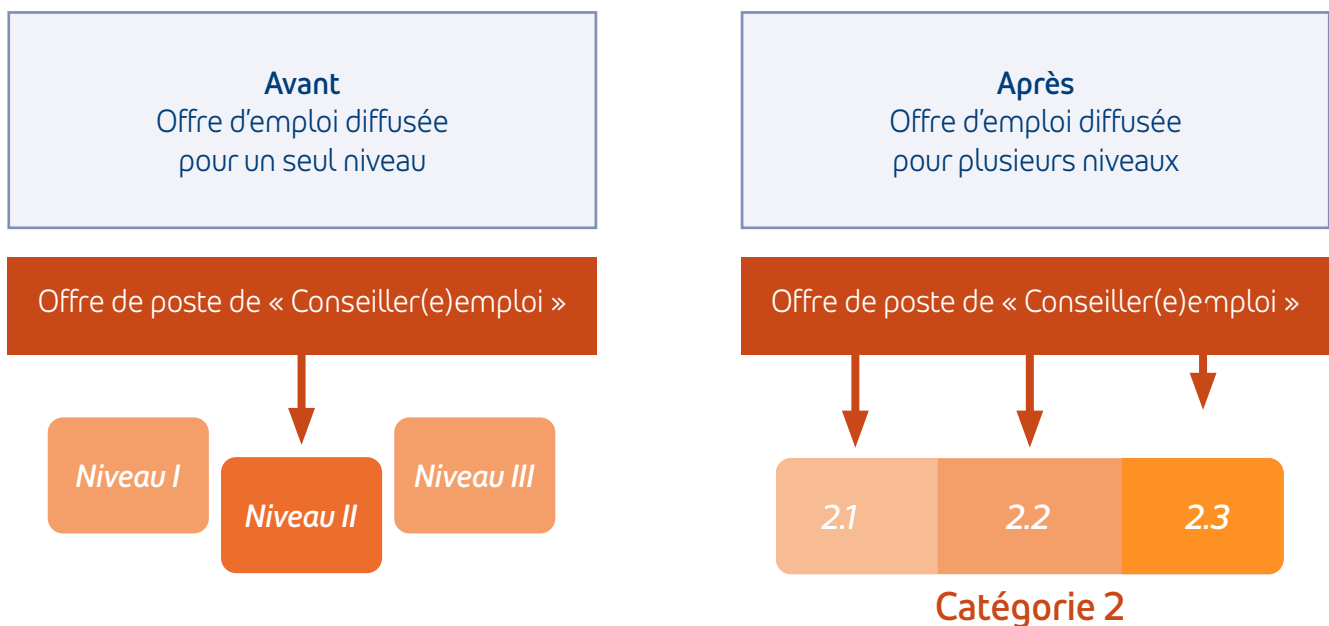
### • Mobilité interne

Avant l'entrée en vigueur du décret de 2003 modifié, une offre d'emploi était accessible aux agents d'un niveau d'emploi déterminé. Seuls les agents de ce niveau pouvaient postuler sur cette offre d'emploi.

Avec l'entrée en vigueur du décret modifié, les emplois du référentiel des métiers ont une amplitude sur plusieurs niveaux au sein d'une même catégorie.

Une offre diffusée pour un emploi est alors systématiquement ouverte à tous les agents de tous les niveaux couverts par l'amplitude de cet emploi, quelle que soit leur filière de métier.

L'accès aux emplois du référentiel des métiers est donc élargi.



A titre d'exemple, avant le 1<sup>er</sup> février 2021, une offre d'emploi de conseiller ne pouvait être ouverte que pour un seul niveau d'emplois. Désormais, l'ensemble des agents positionnés en catégorie 2 (niveau 2.1, 2.2 ou 2.3) pourra postuler à un emploi de conseiller dont l'amplitude couvre toute la catégorie 2.



## 2. PÉRIMÈTRE DES COMMISSIONS PARITAIRES

Les commissions paritaires sont des instances de dialogue composées paritairement de membres représentant l'Établissement et de membres représentant le personnel. Leur rôle est de donner un avis sur un certain nombre de décisions individuelles relatives à la carrière des agents publics.

Le périmètre des commissions paritaires de Pôle emploi évolue dans le décret statutaire du fait de la suppression des niveaux d'emplois et de leur remplacement par des niveaux et des catégories.

Il est désormais institué :

- auprès du directeur général, des commissions paritaires nationales pour chacune des catégories d'emplois 1 à 4 ;
- auprès des directeurs régionaux et d'établissements, des commissions paritaires locales uniques communes aux catégories d'emplois 1 et 2.

Avant l'entrée en vigueur du nouveau décret		
Niveau	Commission Paritaire Locale	Commission Paritaire Nationale
I bis	CPLU	CPN1
I		CPN2
II		CPN3
III		CPN4
IVA		Pas de CPLU compétente
IVB		
VA		
VB		

Après l'entrée en vigueur du nouveau décret		
Catégorie et niveau	Commission Paritaire Locale	Commission Paritaire Nationale
1.1	CPLU	CPN1
1.2		CPN2
2.1		
2.2		
2.3		
3.1	Pas de CPLU compétente	CPN3
3.2		CPN4
3.3		
4		

## COMPÉTENCES DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES ET LOCALES

Les attributions des commissions paritaires de Pôle emploi évoluent en cohérence avec les dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique, qui ont supprimé les attributions des commissions paritaires des fonctionnaires en cas de mutation et de promotion.

Les commissions paritaires de Pôle emploi sont désormais compétentes pour donner un avis sur certaines décisions individuelles défavorables ou complexes.

Compétence	CPLU statuant pour un agent de		CPN			
	catégorie 1	catégorie 2	catégorie 1	catégorie 2	catégorie 3	catégorie 4
Contestation d'un refus opposé à une demande de mobilisation du compte personnel de formation	●	●	×	×	●	●
Décision de troisième refus consécutif opposé à une demande de congé de formation professionnelle ou de mobilisation du compte personnel de formation	●	●	×	×	●	●
Décision de reclassement professionnel pour inaptitude	●	●	×	×	●	●
Décision de licenciement non disciplinaire, dont licenciement pour inaptitude médicale	●	●	×	×	●	●
Contestation d'un refus opposé à une demande de télétravail	●	●	×	×	●	●
Sanction disciplinaire envisagée d'un niveau de sévérité supérieur au blâme, porté exclusivement devant la commission consultative paritaire nationale compétente pour le niveau d'emplois de l'agent	×	×	●	●	●	●
Contestation du rattachement à un emploi et à une filière du référentiel des métiers	●	●	×	×	●	●
Demande de révision du compte rendu de l'EPA	●	●	×	×	●	●
Décharge provisoire de responsabilité	×	×	×	×	●	×

# **PARTIE III**

**MISE EN PLACE**

**DE LA CLASSIFICATION**



## 1. POSITIONNEMENT ET RATTACHEMENT

La mise en œuvre de la nouvelle classification s'effectue en deux temps :

- le positionnement automatique des agents de droit public dans la nouvelle grille de positionnement, au 1<sup>er</sup> février 2021 ;
- le rattachement à un emploi du référentiel métier au 1<sup>er</sup> mars 2021.

### • Positionnement automatique

Au 1<sup>er</sup> février 2021, tous les agents de droit public sont positionnés automatiquement dans une catégorie d'emplois, un niveau et un échelon, en fonction de leur niveau d'emplois et de leur échelon précédents.

#### **Le positionnement dans une catégorie et un niveau est automatique**

Le positionnement des agents publics dans une catégorie et un niveau de la nouvelle classification des emplois des agents publics s'effectue selon la grille de correspondance suivante selon une grille de transposition qui s'applique automatiquement et sans dérogation :

Anciens niveaux d'emplois	Nouveaux niveaux	Nouvelles catégories d'emplois
I bis	1.1	1
	1.2	
I	2.1	2
II		
III		
	2.3	
IV A	3.1	3
IV B	3.2	
	3.3	
VA	4	4
VB		

Au 1<sup>er</sup> février 2021, aucun agent public n'est positionné aux niveaux 1.2, 2.3 et 3.3. Ces niveaux seront accessibles ultérieurement aux agents publics dans le cadre du dispositif d'avancement de niveau.

#### **Le positionnement dans un échelon de la grille indiciaire est automatique**

Au 1<sup>er</sup> février 2021, les agents publics seront automatiquement positionnés sur un échelon de la nouvelle grille indiciaire, conformément à la grille de correspondance ci-après :

## GRILLE DE CORRESPONDANCE

Catégorie	Catégorie 1										Catégorie 2															
	1.1					1.2					2.1					2.2					2.3					
	Ancien échelon		Nouvel échelon		INM	Ancien échelon		Nouvel échelon		INM	Ancien échelon		Nouvel échelon		INM	Ancien échelon		Nouvel échelon		INM	Ancien échelon		Nouvel échelon		INM	
Carrière	<b>Normale</b>																									
	I		II		III		Pour promotion																			
	1	309	1	309	310	1	309	1	317	1	317	1	314	1	317	1	355	1	358	1	358	1	414	1	414	
	2	309	2	309	312	2	311	1	317	2	324	2	321	2	324	2	375	2	378	2	378	2	434	2	434	
	3	309	3	309	315	3	315	2	324	3	335	3	332	3	335	3	394	3	397	3	397	3	453	3	453	
	4	309	4	309	321	4	321	2	324	4	348	4	345	4	348	4	414	4	417	4	417	4	473	4	473	
	5	313	5	323	332	5	332	3	335	5	363	5	360	5	363	5	433	5	436	5	436	5	493	5	493	
	6	316	6	326	345	6	345	4	348	6	382	6	379	6	382	6	453	6	456	6	456	6	512	6	512	
	7	330	7	340	357	7	357	5	363	7	402	7	399	7	402	7	473	7	476	7	476	7	532	7	532	
	8	345	8	355	367	8	367	6	382	8	416	8	413	8	416	8	493	8	496	8	496	8	553	8	553	
	9	349	9	359	380	9	380	7	402	9	427	9	427	9	430	9	523	9	526	9	526	9	582	9	582	
10	357	10	367	400	10	400	8	416	10	446	10	443	10	446	10	553	10	556	10	556	10	612	10	612		
11	379	11	389	418	11	418	9	430	11	466	11	463	11	466	11	573	11	576	11	576	11	632	11	632		
-	-	-	-	439	12	439	10	446	12	486	12	483	12	486	12	593	12	596	12	596	12	655	12	655		
-	-	-	-	463	13	463	11	466	13	507	13	504	13	507	13	613	13	616	13	616	13	678	13	678		
-	-	-	-	478	14	478	12	486	14	517	14	514	14	517	14	633	14	636	14	636	14	-	-	-		
-	-	-	-	489	15	489	13	507	15	-	15	-	15	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Carrière	<b>Exceptionnelle</b>																									
	1	394	1	404	478	1	478	1	507	1	507	1	504	1	507	1	573	1	576	1	576	1	632	1	632	
	-	-	-	-	489	2	489	2	517	2	517	2	514	2	517	2	593	2	596	2	596	2	655	2	655	
	-	-	-	-	514	3	514	3	537	3	537	3	534	3	537	3	613	3	616	3	616	3	678	3	678	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	633	4	636	4	636	4	697	4	697	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	653	5	656	5	656	5	717	5	717	
	Carrière	<b>Fonctionnelle</b>																								
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Catégorie	Catégorie 3											Catégorie 4					
	3.1			3.2			3.3		4								
	IVA			IVB			Pour promotion		VA		VB						
Indice	Ancien échelon	Ancien INM	Nouvel échelon	Nouvel INM	Ancien échelon	Ancien INM	Nouvel échelon	Nouvel INM	Ancien échelon	Ancien INM	Nouvel échelon	Nouvel INM	Ancien échelon	Ancien INM	Nouvel échelon	Nouvel INM	
Grille indiciaire	1	414	1	424	438	1	435	1	438	1	455	1	455	1	526	1	526
	2	434	2	444	467	2	464	2	467	2	485	2	485	2	526	2	526
	3	453	3	464	497	3	494	3	497	3	515	3	515	3	526	3	526
	4	473	4	484	527	4	524	4	527	4	545	4	545	4	557	4	557
	5	493	5	504	557	5	554	5	557	5	575	5	575	5	588	5	588
	6	512	6	524	587	6	584	6	587	6	605	6	605	6	619	6	619
	7	532	7	544	617	7	614	7	617	7	635	7	635	7	650	7	650
	8	553	8	564	647	8	644	8	647	8	665	8	665	8	681	8	681
	9	582	9	594	677	9	674	9	677	9	695	9	695	9	712	9	712
	10	612	10	624	707	10	704	10	707	10	725	10	725	10	743	10	743
	11	632	11	643	737	11	734	11	737	11	755	11	755	11	783	11	783
	12	655	12	666	765	12	762	12	765	12	785	12	785	12	803	12	803
	13	678	13	689	-	13	-	13	821	13	821	13	821	13	821	13	821
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Carrière	1	632	1	643	704	1	704	1	707	1	755	1	755	1	821	1	821
	2	655	2	666	734	2	734	2	737	2	785	2	785	2	821	2	821
	3	678	3	689	765	3	762	3	765	3	821	3	821	3	821	3	821
	4	697	4	708	794	4	794	4	797	4	HEA	4	HEA	4	HEA	4	HEA
	5	717	5	728	815	5	815	5	818	5	-	5	-	5	-	5	-
Grille indiciaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	695	1	695	1	HEA	1	HEA
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	785	2	785	2	HEA	2	HEA
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	821	3	821	3	HEA	3	HEA
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	HEA	4	HEA	4	HEA	4	HEA
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	HEA	4	HEA	4	HEB	4	HEB

Par l'effet de cette grille de correspondance :

- tous les agents publics de Pôle emploi bénéficient, dès l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, d'une revalorisation indiciaire<sup>2</sup>;
- tous les agents publics conservent l'ancienneté acquise dans leur échelon.<sup>3</sup>

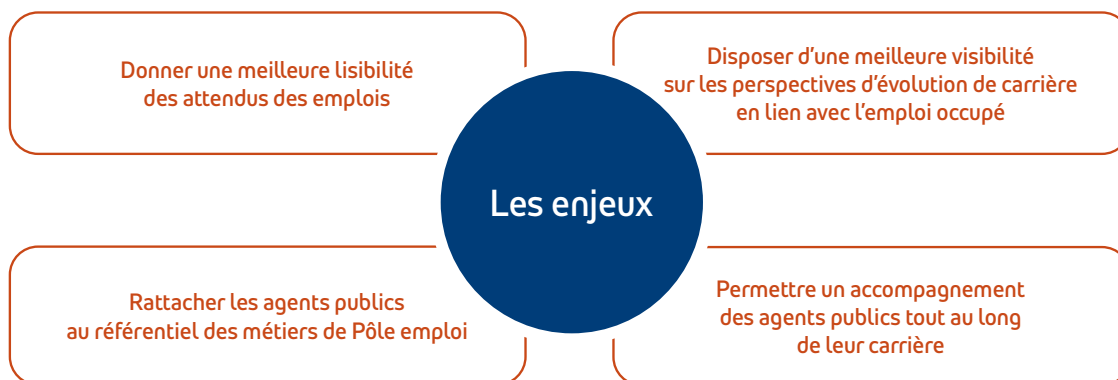
### • Rattachement à un emploi du référentiel des métiers

Au 1<sup>er</sup> mars 2021, chaque agent public est, à l'instar des agents de droit privé, rattaché à un emploi du référentiel des métiers.

#### Les enjeux du rattachement

La nouvelle classification des emplois prévoit le rattachement de chaque agent à un emploi du référentiel des métiers de Pôle emploi.

Ce rattachement répond aux enjeux suivants :



#### Les effets du rattachement sur la situation des agents

La grille de classification des agents publics reprend les emplois du référentiel des métiers de Pôle emploi et fait correspondre leur amplitude avec les catégories et niveaux d'emplois de positionnement des agents publics.

Les emplois sont répartis dans trois filières (Relation de service, Support, Management) et selon leurs métiers respectifs.

Chaque emploi a une amplitude qui est contenue dans une seule catégorie et qui couvre de 2 à 3 niveaux.<sup>4</sup>

Le rattachement permet donc à l'agent de se situer dans l'amplitude de l'emploi occupé en fonction de son niveau de positionnement. Il peut ainsi connaître les perspectives d'avancement de niveaux associées à son emploi.

***Par exemple, un agent positionné en catégorie 2, niveau 2.1 et rattaché à un emploi de conseiller à l'emploi peut évoluer au sein de l'amplitude de son emploi par avancement de niveau, jusqu'à la limite d'amplitude de celui-ci (niveau 2.3 de la catégorie 2).***

<sup>2</sup> Exception faite des agents ayant atteint l'indice le plus élevé de la grille indiciaire, soit 821.

<sup>3</sup> Exception faite des agents de niveau 1 et 5A qui bénéficient dans le cadre de la grille de correspondance d'une mesure promotionnelle en étant positionnés dans le niveau de correspondance des niveaux d'emploi 2 et 5.



<sup>4</sup> A l'exception des emplois de catégorie 4 qui ne couvrent qu'un seul niveau.

## Les règles de rattachement

La détermination de l'emploi de rattachement repose sur deux principes :

1. l'amplitude de l'emploi de rattachement doit correspondre au niveau de positionnement de l'agent ;<sup>5</sup>
2. l'emploi de rattachement doit correspondre aux éléments du descriptif des activités.

Voir l'exemple, ci-dessous, pour un(e) gestionnaire RH de niveau d'emploi III.

Niveau avant le 1 <sup>er</sup> février 2021	Niveaux I et II	Niveau III	Pour promotion
Positionnement au 1 <sup>er</sup> février 2021	Catégorie 2		
	niveau 2.1	 niveau 2.2	niveau 2.3
Rattachement à un emploi du référentiel des métiers au 1 <sup>er</sup> mars 2021		 Gestionnaire RH	
Amplitude de l'emploi dans le référentiel			

## La notification et la date d'effet du rattachement

La date d'effet du rattachement est fixée pour tous au plus tard au 1<sup>er</sup> mars 2021.

Une notification individuelle par courrier personnalisé est envoyée en recommandé avec accusé de réception.



Pour les agents en suspension de contrat, le rattachement à un emploi s'effectuera lors de leur réintégration.

Pour les agents qui le souhaitent, afin qu'ils puissent comprendre leur positionnement, un entretien managérial peut être réalisé à leur demande.

<sup>5</sup> Sauf cas exceptionnel de hors-amplitude.



## EXEMPLES À TITRE INDICATIF



### Exemple de Nadia carrière normale

#### SITUATION AVANT POSITIONNEMENT

- Conseiller adjoint à l'emploi niveau I - échelon 10 - indice 400

#### SITUATION APRÈS POSITIONNEMENT

- Conseiller relation de service catégorie 2 niveau 1 - éch. 8 - indice 416
- Emploi de chargé d'accueil et d'information - Amplitude de l'emploi : niveaux 2.1 à 2.3
- Évolution possible au sein de la catégorie 2 vers niveaux 2.2, puis 2.3



### Exemple de Jérémy carrière exceptionnelle

#### SITUATION AVANT POSITIONNEMENT

- Conseiller référent niveau III - échelon 2 - indice 593

#### SITUATION APRÈS POSITIONNEMENT

- Conseiller relation de service supérieur 1ère classe - catégorie 2 niveau 2 - éch. 2 - indice 596
- Emploi de chargé de relation entreprise - Amplitude de l'emploi : niveaux 2.1 à 2.3
- Évolution possible au sein de la catégorie 2 vers niveau 2.3



### Exemple de Redouane carrière normale

#### SITUATION AVANT POSITIONNEMENT

- Technicien supérieur informatique niveau II - éch. 4 - indice 345

#### SITUATION APRÈS POSITIONNEMENT

- Adjoint de gestion - catégorie 2 niveau 1 - éch. 4 - indice 348
- Technicien de production SI - Amplitude de l'emploi : niveaux 2.1 à 2.2
- Évolution possible au sein de la catégorie 2 vers niveau 2.2

## 2. LA PROCÉDURE DE RECOURS INDIVIDUEL

La décision de rattachement à un emploi et une filière du référentiel des métiers peut faire l'objet d'un recours. L'agent qui conteste cette décision peut saisir la commission paritaire compétente dans un délai d'un mois suivant la notification de la décision.

Commission compétente pour chaque catégorie.

Commission paritaire compétente en cas de contestation du rattachement à un emploi			
Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4
Commission Paritaire Locale	Commission Paritaire Locale	Commission Paritaire Nationale 3	Commission Paritaire Nationale 4

La commission paritaire rend un avis sur la contestation dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. Après avis de la commission, l'autorité compétente dispose de 15 jours pour transmettre sa décision à l'agent.



## Qui contacter si vous avez des questions ?

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

### Retrouvez sur :

• [mon SIRHUS](#)

Le référentiel des métiers

• [l'intranet \(à partir du 1<sup>er</sup> février\)](#)

Décret N° 2003-1370 DU 31 DÉCEMBRE 2003  
FIXANT LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS  
CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE PÔLE EMPLOI SELON  
LA VERSION CONSOLIDÉE EN VIGUEUR AU 01/02/2021



Pôle emploi - Direction générale  
Direction ressources humaines & relations sociales  
Décembre 2020