

**Quelle Classification pour Pôle Emploi ?
La CGT vous informe !**

A vous, de vous faire VOTRE avis !!!

Quels sont les enjeux de la classification?

La classification : ses règles et ses critères déterminent notre carrière et son déroulement en termes d'évolution et de rémunérations.

Suite à la décision de justice remettant en cause le droit d'opposition formulé par la CGT, FO, SNU (ces 3 organisations représentant plus de 60 % des voix aux dernières élections) , l'accord signé en décembre 2014 minoritairement par 3 organisations syndicales (représentant 30% des voix aux dernières élections) s'applique.

Suite aux différentes communications, **nombre de questions se posent et sont légitimes :**

**La CGT vous propose de vous faire votre avis avec cette nouvelle fiche pratique.
Quelles sont nos perspectives, qui décide et selon quels critères objectifs et objectivables ?**

Retour sur les objectifs de la direction

Une nouvelle classification pour baisser le « coût du travail » !

- Augmenter les exigences pour le même salaire donc payer moins les qualifications,
- Raboter les augmentations de salaires d'un échelon à un autre,
- Augmenter le nombre d'échelons dans un même niveau d'emploi,
- Ralentir les carrières et cantonner les salariés dans un même niveau,
- Durcir les conditions de passage d'un niveau de qualification à un autre,
- Tasser la grille des salaires en modifiant la structure de la rémunération,
- Profiter de l'effet classification en relevant les salaires lors du repositionnement pour tenter de faire oublier le gel des déroulements de carrières.

Les étapes de la classification

Les étapes de la Classification	L'accord Classification
<p>1^{ère} étape : Un référentiel des métiers</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Création et distinction de 3 filières : 1/Relation de service, 2/Support, 3/Management • Identification des métiers : Conseil, RH, Communication... • Identifier des emplois dans les différents métiers : Chargé d'accueil et d'information, Gestionnaire Appui, conseiller emploi, conseiller GDD, RRA, Responsable d'équipe, Directeur Adjoint, Directeur...
<p>2^{ème} étape : Élaborer des critères classants</p>	<p>Les critères retenus par la direction pour coter les emplois :</p> <ul style="list-style-type: none"> • technicité, • latitude/responsabilité, • dimension relationnelle, • contribution (≠ des critères du référentiel).
<p>3^{ème} étape : Coter les emplois du référentiel métier</p>	<p>Une fois les critères classants arrêtés, la Direction a pris chaque emploi, pour attribuer un nombre de points. Ce savant calcul a été fait unilatéralement !</p>
<p>4^{ème} étape : Créer des niveaux</p>	<p>Les regroupements ont permis la Création de 9 niveaux de classification :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 niveaux d'Employé : A – B – C • 1 niveau Technicien : D • 1 niveau Agent de maîtrise : E • 4 niveaux Cadre : F – G – H - I <p>Regroupement des emplois en fonction du nombre de points.</p>
<p>5^{ème} étape : Positionner les 100 emplois dans une grille</p>	<p>Chaque emploi est ensuite positionné sur un niveau d'entrée et une amplitude d'évolution d'un ou plusieurs niveaux de qualification :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestionnaire Appui de B à D, • Conseiller Emploi ou GDD de C à E, • RRA ou REP de E à F, • Psychologue du travail de E à G, • Directeur adjoint de F à G, • Directeur de F à H <p>Une grille des coefficients a été présentée... Cette grille passe une modification de la structuration salariale en modifiant la valeur du point : le point passe de 7.80 à 3.12 (la partie fixe restant à 301.5).</p>

<p>6^{ème} étape Déroulement de carrière</p>	<p>Pour le déroulement de carrière, celle-ci suit la grille de coefficient. La grille se décline à partir 9 niveaux de classification et présente 30 échelons. Le nombre d'échelons par niveau est variable et adapté aux spécificités de chaque niveau :</p> <ul style="list-style-type: none"> • A : 1 seul échelon, • B : 2 échelons, • C : 3 échelons, • De D à I : 4 échelons. <p>Le déroulement de carrière (évoqué au cours de l'EPA) s'opère au sein de son emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par changement d'échelons au sein de son niveau de classification (ex : pour un conseiller au sein du niveau C, passage de l'échelon 1 à 2, puis de 2 à 3), ce passage se juge durant la campagne de promotion à la main de l'établissement, • Par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi (ex : pour un conseiller, passage du niveau C échelon 3 à D échelon 1); Remplir toutes les caractéristiques de son niveau pour envisager de pouvoir accéder au niveau supérieur. • Par changement d'emplois, de métiers ou filière. <p>Le relèvement de traitement ne s'appliquera que pour les agents qui ont atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi ou pour les agents positionnés hors cadre (Ex : E4 pour les conseillers) : 3% pour les employés-techniciens – agents de maîtrise et 3,5% pour - cadres.</p>
<p>7^{ème} étape : Examen de la situation</p>	<p>Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis plus de trois ans et n'ayant pas atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, fait l'objet d'un examen systématique, par son supérieur hiérarchique dans le cadre du processus de promotion annuelle suivant, en vue de l'attribution d'un changement de niveau ou d'échelon.</p> <p>En cas de non attribution d'une promotion à l'issue de cet examen, il est élaboré avec l'agent, lors de l'EPA, un plan d'action partagé. Ce plan d'action, dont la durée est préconisée de 6 mois maximum, est formalisé dans le compte rendu de l'EPA, il fait état des attendus professionnels , des moyens mis à sa disposition (immersion, bilan de carrières, inscription prioritaire en formation, mobilité professionnelle,...) et des délais de réalisation pour permettre l'accès à cette promotion, ainsi que des éventuels points d'étape. Lors de la campagne de promotion qui suit l'achèvement du plan d'action, un bilan de la réalisation de celui-ci est fait en vue de l'attribution d'une promotion.</p> <p>Tout agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ainsi que tout agent positionné «hors cadre » voit sa situation examinée, au plus tard dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 alinéa II du code du travail, en vue de l'éventuel attribution d'un relèvement de traitement (article 19. C revu de la CCN).</p>

8^{ème} étape :
**Repositionner
chaque agent dans
la nouvelle grille**

En fonction de la situation de l'agent avant repositionnement, 3 situations peuvent se présenter :

- Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille de classification, transposé dans la nouvelle grille, le situe en dessous du 1^{er} niveau de classification de son emploi de rattachement, l'agent se voit attribuer le coefficient correspondant au 1^{er} échelon du 1^{er} niveau de son emploi. Dans le cas où l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (19.2), tout ou partie de celui-ci sera intégré à son nouveau salaire de base.
- Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille de classification, 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 repositionnement. Il en résulte une augmentation du salaire de base et de la prime d'ancienneté.**
Si l'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement (article 19.2), tout ou partie de celui-ci sera intégré à son salaire de base pour compenser l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien coefficient. Il en résultera une augmentation de la prime d'ancienneté sur la base de la partie du relèvement intégrée.
- 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 cadre d'emploi et il se voit attribuer le coefficient correspondant selon la grille de repositionnement.

Les cas particuliers lors du repositionnement :

- **Le conseiller GDD et/ou emploi, ayant suivi les formations adéquates et exerçant les activités complémentaires**, au sens du référentiel des métiers, pendant au moins 2 ans au cours des 3 dernières années, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, est repositionné à minima au premier échelon du niveau D.
- Les agents positionnés au coefficient 170 avec un an d'ancienneté sont automatiquement repositionnés à l'échelon B2.
- Le chargé d'accueil ou gestionnaire appui, positionnée au coefficient 180 et ayant 2 ans d'ancienneté dans le coefficient est automatiquement repositionné à l'échelon C1.
- **Les agents positionnés au coefficient 190, 210, 230 ou 280 base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment réciproquement aux coefficient 190, 210, ou 230 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent)**, se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, respectivement l'échelon C2 au lieu du C1 pour les agents issus du 190, l'échelon D1

	<p>au lieu du C3 pour les agents issus du 210, l'échelon D3 au lieu du D2 pour les agents issus du 230 et l'échelon E4 au lieu de E3 pour les agents issus du 280.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 (2ème échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, respectivement les échelons E2 au lieu du E1, et F2 au lieu du F1. • 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). • Le Directeur 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).
<p>9^{ème} étape :</p> <p>L'entretien de repositionnement</p>	<p>Chaque agent est reçu individuellement par son supérieur hiérarchique.</p> <p>Cet entretien se déroule, en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La première partie de l'entretien est consacrée au son rattachement à un emploi du référentiel des métiers, en vue du positionnement au sein de la nouvelle classification. Au cas où le poste exercé procède de plusieurs emplois décrits dans le référentiel métier l'agent est rattaché à l'emploi du référentiel dont les activités sont le plus en correspondance avec les activités réellement exercées. • La seconde partie de l'entretien porte sur le repositionnement. <p>Conformément à l'article 11 de la CCN, les règles de repositionnement garantissent le maintien, à minima, du salaire mensuel brut des agents et de leur catégorie professionnelle.</p>
<p>Situation particulière :</p> <p>Pour les agents de droit public</p>	<p>Cette nouvelle classification ne s'applique qu'aux agents de droit privé de Pôle Emploi. La négociation du rattachement des agents de droit public ne se fera qu'à l'issue la signature de la nouvelle classification.</p> <p>Il s'agira dans un 1^{er} temps de rattacher les agents publics aux emplois du référentiel des métiers : cela conduira à un travail préalable sur les filières et peut être aussi sur les niveaux de la grille de classification en vigueur actuellement.</p> <p>Le cadre de la concertation est celui de la modification de textes réglementaires – il ne s'agit pas de la négociation d'un accord opposable au sens du code du travail (aucun accord ne peut s'imposer aux pouvoirs publics).</p>

Les effets du Repositionnement : Votre nouveau coefficient / votre nouveau salaire de base

Ancienne Classification			Transposition Nouvelle Classification			Différence**
Coefficient	Les cas particuliers	Salaire de base *	Niveau Echelon	Nouveau Coefficient	Salaire de base	
160		1549.50	A	400	1549.50	0
170		1627.50	B1	426	1630.62	3.12
170	Avec 1 an d'ancienneté dans le coeff	1627.50	B2	453	1714.86	87.36
180		1705.50	B2	453	1714.86	9.36
180	2 ans ancienneté dans le coeff - Chargé accueil ou gestionnaire appui	1705.50	C1	478	1792.86	87.3
190		1783.50	C1	478	1792.86	9.36
190	Coefficient de base suite à promo 190	1783.50	C2	504	1873.98	90.48
200		1861.50	C2	504	1873.98	12.48
210		1939.50	C3	528	1948.86	9.36
De 190 à 210	Avec compétence élargie depuis 2 ans	De 1783.50 à 1939.50	D1	551	2020.62	De 81.12 à 237.12
210	Coefficient de base suite à promo 210	1939.50	D1	551	2020.62	81.12
220		2017.50	D1	551	2020.62	3.12
230		2095.50	D2	576	2098.62	3.12
230	Coefficient de base suite à promo 230	2095.50	D3	599	2170.38	74.88
245		2212.50	D4	623	2245.26	32.76
250		2251.50	E1	648	2323.26	71.76
250	Coefficient de base suite à promo 260	2251.50	E2	675	2407.50	156.00
250	2 ans ancienneté dans l'emploi REP	2251.50	E2	675	2407.50	156.00
260		2329.50	E2	675	2407.50	78
265		2368.50	E2	675	2407.50	39.00
280		2485.50	E3	702	2491.74	6.24
280	Coefficient de base suite à promo 280	2485.50	E4	730	2579.10	93.60
295		2602.50	F1	759	2669.58	67.08
300		2641.50	F1	759	2669.58	28.08
300	Coefficient de base suite à promo 310	2641.50	F2	789	2763.18	121.68
300	2 ans ancienneté dans l'emploi Directeur	2641.50	F2	789	2763.18	121.68
310		2719.50	F2	789	2763.18	43.68
325		2836.50	F3	820	2859.90	23.40
350		3031.50	G1	885	3062.70	31.20
375		3226.50	G3	955	3281.10	54.60
400		3421.5	H1	1028	3508.86	87.36
425		3616.50	H2	1066	3627.42	10.92
450		3811.50	H4	1145	3873.90	62.40
475		4006.5	I2	1227	4129.74	123.24
500		4201.50	I3	1270	4263.90	62.40

*les salaires de base tiennent compte du coefficient, mais ne prennent pas en compte la prime d'ancienneté, ni les articles ** La différence sera atténuée pour les agents bénéficiaires de relèvements de traitements (articles 19.2) car tout ou partie de celui-ci sera intégré dans le salaire de base pour compenser l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire. Il en résultera une augmentation de la prime d'ancienneté sur la base de la partie du relèvement de traitement intégrée.

La position de la CGT

- ➔ Le repositionnement des agents dans la nouvelle classification va induire un relèvement des salaires, et principalement une augmentation des salaires de base et de la prime d'ancienneté, notamment pour les collègues concernés par les cas particuliers lors du repositionnement (qui sont pour la CGT des dispositions positives mais limitées).

Mais cette augmentation sera amoindrie, voir quasi-nulle, pour les agents disposant d'un ou plusieurs relèvements de traitement (au sens de l'article 19.2). Ces collègues verront leurs salaires de base augmentés, mais pas leurs salaires bruts mensuels (2/3 des agents ne disposeront pas d'augmentation).

- ➔ La nouvelle classification présente une revalorisation pour certains salariés en place, **mais elle induit bien une paupérisation des nouveaux recrutés à l'issue de l'entrée en vigueur de cette classification** (les nouveaux embauchés conseillers le seront au coeff 190 – C1, mais aucune évolution n'est programmée à part un examen particulier – compte tenu de la création de l'emploi « agent chargé d'accueil et d'information » - coef 170 – B1, il y a un risque de création d'un sas d'entrée à l'embauche des conseillers).
- ➔ L'augmentation du nombre d'échelons (30 échelons au lieu de 22 sur la classification en cours) a bien pour **objectif de ralentir la progression de carrière**, soi-disant pour tenir compte de l'allongement de la durée de carrière.
- ➔ La nouvelle classification va bien **durcir les conditions de passage d'un niveau de qualification à un autre**. La définition des niveaux et des caractéristiques restent très générales : Se pose la question de l'objectivation et de l'opposabilité pour évoluer d'un échelon ou d'un niveau à un autre – ainsi au regard des définitions du référentiel et de l'organisation du travail, le niveau E sera très difficile à atteindre pour les nombreux emplois qui se terminent par celui-ci.
- ➔ L'accord crée des automatismes de début de déroulement de carrière, restant tout de même liés aux campagnes de promotion. Cependant, elles se limitent à certaines catégories du personnel : les fonctions supports et d'encadrement fonctionnels en sont le plus souvent exclues. Et
- ➔ **Les examens de situation ne se feront plus au bout de 3 ans, mais au bout de 4 ans sous condition d'atteinte d'objectifs fixés** par la hiérarchie. Il est vrai que l'accord renforce les obligations de l'employeur, en cas de non promotion, par la création d'un dispositif soumis au volontariat de l'agent. Pour autant, le dispositif ne réduit pas les délais de processus pratiqué, voire les augmente : la « voiture balai » est plutôt à 5 ans pour un pas réduit par rapport à la situation actuelle. En plus, ces examens ne seront plus possibles pour les agents ayant le dernier échelon de l'amplitude de son emploi et les agents positionnés hors cadre – Ils n'ont plus qu'à changer d'emploi !

- ➡ Les campagnes de promotion (correspondant désormais **à minima** 0.8% de la masse salariale) ne verront donc que des relèvements d'échelon ou de niveau, les relèvements de traitement seront donc à la marge, puisqu'elles ne concerneront que les agents ayant atteints le dernier échelon du dernier niveau d'emploi. La pratique visant à utiliser le 19§2 comme échelon intermédiaire entre 2 promotions va disparaître : une certaine démotivation d'agents bloqués entre 2 niveaux risque par conséquent de se manifester. **Cette disposition ne risque-t-elle pas une évolution dans l'attribution des primes qui ne sont distribuées qu'à un instant T ?**
- ➡ La modification de la structuration salariale (baisse de la valeur du point) induira une augmentation moindre à chaque relèvement d'échelon. Quelle incidence également lors des prochaines Négociations annuelles obligatoires ?
- ➡ **Cet accord introduit une évolution de l'EPA avec la possibilité d'évoquer la promotion.** Le renforcement de l'EPA aura pour conséquence un renforcement de l'individualisation et une pression d'objectifs à atteindre.
- ➡ **Les possibilités de recours auprès de la CNPC (au sens de l'article 20 de la CCN) risquent d'être rendues très difficiles.**
- ➡ Sur le rattachement au référentiel des métiers, il est bon de rappeler que le positionnement des emplois a pour base le référentiel métier qui a été rejeté par les organisations syndicales. On peut s'interroger sur la pression qui risque d'être mise **sur les gestionnaires Appui** pour être rattaché au métier de conseiller à l'emploi, il en va de même pour **les agents double compétents** qu'on rattachera au métier de conseiller emploi ou Gdd selon les besoins du site.

Annexe 1 - La Grille de Transposition des Coefficients

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 au 31/ 12 / 2014
525,60	4 401,18
508,00	4 263,90
490,80	4 129,74
474,40	4 001,82
458,00	3 873,90
442,00	3 749,10
426,40	3 627,42
411,20	3 508,86
396,40	3 393,42
382,00	3 281,10
368,00	3 171,90
354,00	3 062,70
340,80	2 959,74
328,00	2 859,90
315,60	2 763,18
303,60	2 669,58
292,00	2 579,10
280,80	2 491,74
270,00	2 407,50
259,20	2 323,26
249,20	2 245,26
239,60	2 170,38
230,40	2 098,62
220,40	2 020,62
211,20	1 948,86
201,60	1 873,98
191,20	1 792,86
181,20	1 714,86
170,40	1 630,62
160,00	1 549,50

Annexe 2 – Le Positionnement des Emplois

FILIERES - METIERS - EMPLOIS	Niv.A	Niv.B	Niv.C	Niv.D	Niv.E	Niv.F	Niv.G	Niv.H	Niv.I
RELATION DE SERVICES									
Appui à la relation de services									
Gestionnaire appui									
Gestionnaire recouvrement									
Gestionnaire contentieux									
Contrôleur(euse) prévention et lutte contre la fraude									
Auditeur(trice) prévention et lutte contre la fraude									
Référent(e) réglementaire et applicatif									
Chargé(e) d'appui à la médiation									
Médiateur(trice)									
Conseil									
Chargé(e) d'accueil et d'information									
Chargé(e) de relation entreprise									
Conseiller(e) emploi									
Conseiller(e) en gestion des droits									
Conseiller(e) MRS									
Psychologue du travail									
SUPPORT									
Maîtrise des risques									
Correspondant(e) régional(e) sécurité informatique									
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									
Finances - Gestion									
Assistant(e) comptable									
Comptable									
Chargé(e) de trésorerie									
Assistant(e) contrôleur de gestion									
Contrôleur(euse) de Gestion									
Chargé(e) d'analyse de données comptables et financières									
Achats - Marchés									
Approvisionneur(euse)									
Rédacteur(trice) de marché									
Acheteur(euse)									
Logistique - Immobilier									
Agent logistique									
Gestionnaire logistique									
Gestionnaire de patrimoine immobilier									
Chargé(e) d'opérations immobilières									
Juridique									
Assistant(e) juridique									
Juriste									
Ressources Humaines									
Gestionnaire administratif et paie									
Gestionnaire RH									
Chargé(e) de la gestion administrative et paie									
Chargé(e) de développement des compétences et formation									
Chargé(e) de la gestion des carrières et des mobilités									
Chargé(e) des conditions de vie au travail									
Chargé(e) des relations sociales									
Chargé(e) d'études sociales									
Formateur(trice)									
Concepteur(trice) de formation									
Assistant(e) de service social du travail									
Infirmier(e) de santé au travail									
Médecin coordinateur (trice) du travail									
Communication									
Assistant(e) de communication									
Chargé(e) de communication									
Attaché(e) de presse									
Documentaliste									
Infographiste									
Webmestre									
Relations externes									
Chargé(e) de relations et d'actions internationales									
Chargé(e) de relations partenariales									
Chargé(e) des relations extérieures									
Statistiques, études et évaluation									
Assistant(e) Chargé(e) d'études									
Chargé(e) d'études statistiques									
Ingenieur d'études et de recherche									
Innovation, RSE									
Chargé(e) de développement durable									
Chargé(e) de la diversité et du handicap									
Chargé(e) de l'innovation									
Ingénierie de l'offre de services									
Gestionnaire d'intégration de l'offre de service									
Chargé(e) de la conception et de l'intégration de l'ops									
Chargé(e) d'appui réglementaire									
Projets, Appui et Pilotage									
Assistant(e) / Secrétariat									
Assistant(e) de direction									
Chargé(e) de qualité									
Superviseur									
Chargé(e) d'appui au pilotage des activités									
Chargé(e) d'analyse des données de pilotage									
Chargé(e) de maîtrise d'ouvrage applicatif									
Chargé(e) de mission									
Chargé(e) de projets									
Chef de projets									
Systèmes d'information									
Technicien(ne) postproduction systèmes d'information									
Technicien(ne) de production systèmes d'information									
Technicien(ne) relation utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) d'exploitation systèmes d'information									
Chargé(e) de support technique systèmes d'information									
Chargé(e) d'assistance à la maîtrise d'ouvrage et applicatifs									
Chargé(e) de relation utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) d'assistance utilisateur systèmes d'information									
Chargé(e) de support métiers systèmes d'information									
Concepteur(trice)/Développeur systèmes d'information									
Chef de projet et produit systèmes d'information									
Ingenieur(e) d'exploitation systèmes d'information									
Ingenieur(e) logiciel et infrastructure systèmes d'information									
Ingenieur(e) conseil en systèmes d'information									
Ingenieur(e) de sécurité systèmes d'information									
Architecte systèmes d'information									
Urbaniste									
MANAGEMENT									
Management de proximité									
Responsable de l'accueil									
Responsable d'équipe (agence, plateforme, services centralisés)									
Responsable d'équipe support									
Management intermédiaire									
Directeur(trice) adjoint(e) d'agence Pôle Emploi									
Directeur(trice) d'agence Pôle Emploi (agence, plateforme, services centralisés)									
Responsable de service									
Management supérieur									
Directeur(trice) territorial(e) délégué(e)									
Directeur(trice) territorial(e)									
Directeur(trice)/Responsable de fonction et département									

Annexe 3 – La définition des niveaux de classification

Catégories	Niveaux	Définition des niveaux de classification	Echelon	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	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 oeuvre 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	
Agents 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	
Techniciens	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 oeuvre 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