



CGT POLE EMPLOI IDF

**INFOS  
PRATIQUES**

Décembre 2015

# **QUELLE CLASSIFICATION POUR POLE EMPLOI ?**

# DEFINITION D'UNE CLASSIFICATION

La classification c'est l'organisation des niveaux de qualification et des familles d'emploi qui y correspondent, retranscrite dans une codification établie par une branche d'activité.

C'est une opération qui nécessite de :

- Regrouper les emplois qualifiés en ensembles cohérents
- Positionner ces ensembles d'emplois dans une grille hiérarchisée
- Définir des filières d'emploi qui déterminent des voies d'évolution possibles

Autrement dit, l'opération de classification vise à organiser les emplois les uns par rapport aux autres et non les personnes.

**Pourtant, les opérations de repositionnement des agents dans la grille auront des conséquences importantes pour chacun d'entre nous (salaire, évolution de carrière,...)**

Une classification doit répondre à une exigence d'égalité de traitement sur tout le territoire. C'est une échelle de référence opposable à l'employeur. Le système de classification devrait permettre d'articuler de manière plus lisible le positionnement des emplois dans les grilles, les responsabilités exercées, le niveau de rémunération minimale et les perspectives d'évolutions offertes. Il devrait permettre à chaque agent d'organiser les perspectives relatives aux évolutions de carrière et de salaire.

## SOMMAIRE

Définition d'une classification	p 2
Repères chronologiques	p 3
Les enjeux	p 4
La nouvelle classification	p 5
Déroulement de carrière et processus de promotion	p 6
Les spécificités de la nouvelle classification	p 8
Les opérations de rattachement et de repositionnement	p 9
Le déroulement de l'entretien	p 10
Les voies de recours	p 13
Les revendications de la CGT	p 14
Les annexes	p 15



## Repères chronologiques



*On va négocier une classification qui sans doute en termes de revendications, coûtera trop cher. Je ne demanderai pas d'argent supplémentaire à l'Etat ou à l'UNEDIC »*

Extrait d'une déclaration de M. Bassères devant les députés



1% du budget de la masse salariale pour financer la classification  
**C'EST DERISOIRE**

- 2009 La DG a proposé à la signature une convention collective sans classification des métiers.  
Elle a ensuite organisé le droit d'option, avec l'échelle des salaires comme unique transposition dans la grille issue des ASSEDIC.  
Cela a eu pour effet de nier les qualifications et les métiers des agents dans Pôle Emploi  
C'est la raison pour laquelle la CGT n'a pas signé cette convention.
- 2010 Une classification promise pour fin 2010, mise en chantier en 2011, avortée en 2012 en raison du changement de DG.
- 2013 Un référentiel des métiers imposé unilatéralement n'ayant recueilli aucune voix favorable au CCE
- 2014 Une nouvelle négociation démarrée en janvier 2014 dans un contexte d'austérité drastique.

L'objectif visé par la DG est de baisser la masse salariale et de faire des économies

Il faut savoir qu'en moyenne une négociation de classification provoque une augmentation de la masse salariale de 3 à 5%.  
A Pôle Emploi, la DG a proposé 1% et menaçait de réduire encore ce pourcentage si les syndicats ne se montraient pas coopératifs

Cet accord a été signé le 19 Décembre 2014 par la CFTC, la CFDT et la CGC, organisations syndicales qui ne représentent que 35% du personnel. Il est aussi essentiel de noter que cet accord signé minoritairement par 3 Organisations syndicales modifie de nombreux articles de la CCN, signée par 5 Organisations syndicales.

Les syndicats majoritaires CGT, FO, SNU (représentant plus de 60% du personnel) n'ont pas signé cet accord et ont fait valoir leur droit d'opposition.

**La CFTC, la CFDT et la CGC se sont engouffrées dans un pseudo vice de procédure et ont contesté en justice le droit d'opposition avec le soutien de la direction générale en piétinant les règles élémentaires de la démocratie.**

**Et sans attendre le résultat de l'audience en appel prévue le 5/11/2015, la DG impose à tous les comités d'établissement et CHSCT de se prononcer sur le déploiement.**

**Pourquoi une telle précipitation à déployer cette classification sans attendre la décision de justice, alors qu'il a fallu plus de 4 ans pour un accord ?**



## Les enjeux

# UNE NOUVELLE CLASSIFICATION POUR BAISSER LA MASSE SALARIALE

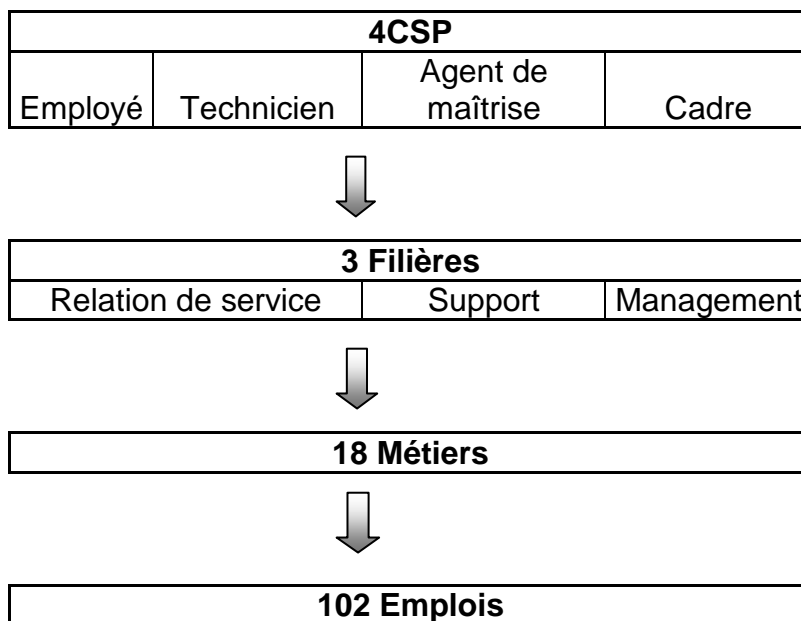
### La recette de la Direction

- Augmenter les exigences pour le même salaire, donc payer moins les qualifications,
- Raboter les augmentations de salaire d'un échelon à un autre,
- Augmenter le nombre d'échelons dans un même niveau d'emploi,
- Ralentir les évolutions de carrière et cantonner les agents dans un même niveau,
- Durcir les conditions de passage d'un niveau de qualification à l'autre,
- Tasser la grille des salaires en modifiant la structure de la rémunération,
- Profiter de l'effet classification en relevant a minima les salaires lors du repositionnement pour tenter de faire oublier le gel des déroulements de carrière.
- Réduire les possibilités de recours auprès de la CNPC article 39

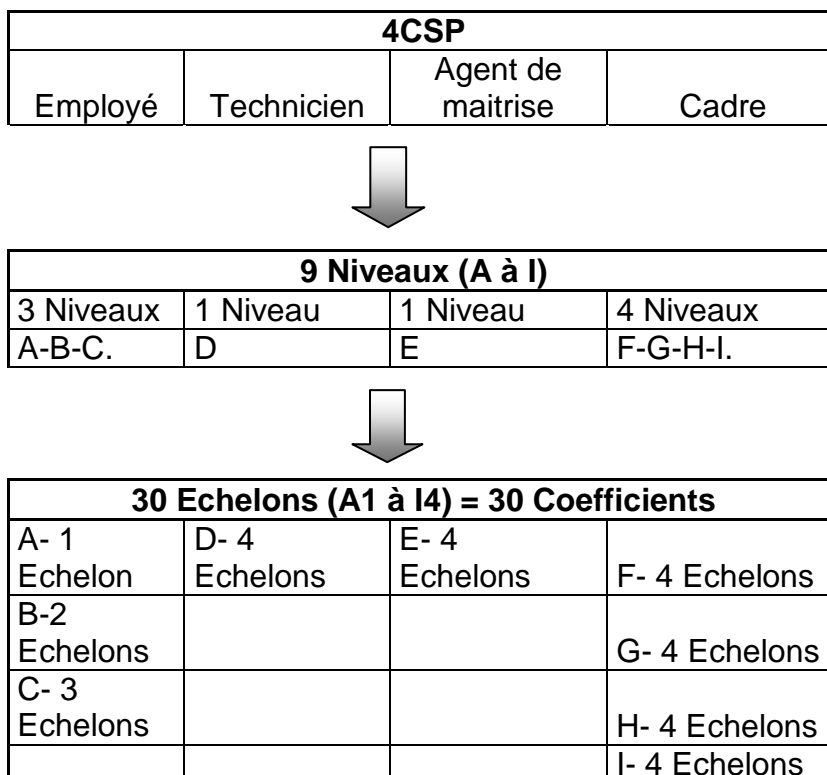


# La nouvelle classification

La construction  
de la grille



Des emplois  
sur plusieurs  
niveaux



Valeur du point minorée  
On passe de 7,80 € à 3,12 €

+ d'échelons (coefficients)  
=  
allongement de la carrière

# Déroulement de carrière Processus de promotion



## Allongement de la carrière

**N**ous constatons que la construction de la grille de classification entraîne un allongement de la carrière puisque qu'il y a plus d'échelons (coefficients) dans chaque niveau (30 échelons dans la nouvelle grille au lieu de 22 dans l'ancienne grille).

Dans cette logique on peut dérouler une carrière dans un seul emploi. (Conf. grille jointe en annexe) avec une augmentation salariale allant de 21 à 36% maximum sur une carrière entière dans le même emploi. Pour exemple l'évolution salariale d'un conseiller, emploi exercé majoritairement au sein de pôle emploi est de 30.5% en 44 ans.

## Déroulement de carrière

**P**our le déroulement de carrière, celle-ci suit la grille de coefficient et l'amplitude des niveaux dans son emploi. Le déroulement de carrière (évoqué au cours de l'EPA) s'opère au sein de son emploi :

Soit par changement d'échelon au sein de son niveau de classification  
« La progression d'échelons dans son niveau de classification au sein de son emploi reconnaît et valorise la pratique courante des activités professionnelles et la qualité du travail fourni. »

Soit par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi  
Par contre « le changement de niveau de classification au sein de l'amplitude de son emploi reconnaît et valorise la montée en qualification. »

## Compétences / Qualifications

**D**ans cette conception le changement d'échelon ne signifiera plus la reconnaissance d'une amélioration de la qualification de l'agent. Contrairement au discours de la direction le changement de niveau lui-même ne signifiera pas la prise en compte d'une meilleure qualification. Le tableau ci-dessous en est l'illustration : il n'y est questions que d'attendus professionnels (compétences) et non de qualification.

Le problème que cela pose c'est que la qualification qui appartient à l'agent est remplacée par une gestion des compétences à la main du hiérarchique en fonction des besoins locaux à un instant donné.

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 œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/partenaires : - soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité - soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités	G4	991
			G3	955
			G2	920
	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	G1	885
F4			852	
F3			820	
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	F2	789
			F1	759
			E4	730
			E3	702
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	E2	675
			E1	648
			D4	623
			D3	599
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	D2	576
			D1	551
			C3	528
	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	C2	504
			C1	478
A	Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé	B2	453	
			B1	426
			A	400

**Autrement dit votre évolution professionnelle ne sera pas déterminée par ce que vous savez faire mais par les besoins de votre encadrement local.**

De plus, les relèvements de traitement (article 19 C) n'existent plus sous la forme que nous connaissions. Désormais, le relèvement de traitement ne pourra être attribué qu'à la fin de votre amplitude d'emploi (plafond d'emploi) ou pour les agents positionnés hors cadre au moment du repositionnement.

Quid de l'agent (ex : conseiller emploi ou GDD dont l'amplitude d'emploi est de C à E) positionné en D4 qui n'aura pas les compétences requises pour une montée en qualification (au niveau E1) et qui ne pourra donc pas bénéficier d'un relèvement de traitement puisqu'il n'a pas atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi (soit E4).

### Les recours pour non-promotion passent de 4 à 6 ans

	EPA	Campagne de promotion
<b>3 Ans</b>		Pas de promotion
<b>4 Ans</b>		Examen systématique de la situation
<b>5 Ans</b>	Proposition plan d'action partagé de 6 mois maxi	
<b>6 Ans</b>		Réexamen de la situation, si non promotion elle doit être justifiée par écrit

**Désormais c'est seulement à partir de la sixième année que nous pourrons saisir la CPN 39**

➔ De fait cela coïncide avec l'obligation légale faite à l'employeur d'évolution professionnelle ou salariale tous les 6 ans attachée à l'Entretien Professionnel (EP).

La classification introduit une évolution de l'EPA avec la possibilité d'évoquer la promotion. Mais surtout il induit en cas de non promotion durant 3 ans l'introduction d'un plan d'action partagé dans l'EPA (l'agent, en partageant ce plan, accepte donc la décision de ne pas avoir été promu depuis 3 ans) et soumet la promotion à l'atteinte d'objectifs individuels qui eux seront fixés.

De même, pour les agents ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, ainsi que tout agent positionné hors cadre, leurs situations seront examinées au plus tard dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L 6315-1 alinéa 2 du code du travail, en vue de l'éventuel attribution d'un relèvement de traitement ... Soit donc tous les 6 ans

**Même s'il est fait état de possibilités de changement d'emplois et de filières, aucune modalité sur les passerelles entre les emplois et les filières n'est mentionnée.**

# Les spécificités de la nouvelle classification



## Automaticité des évolutions

Des automaticités d'évolution sont bien prévues, mais elles sont limitées aux débuts de carrières. **Et ce n'est pas pour tout le monde !!!**

Les débuts de carrière des emplois commençant en B1 (soit 5 emplois : Gestionnaire appui et recouvrement, Chargé d'accueil et d'information, Approvisionneur, Assistant secrétariat, Technicien post-prod SI) bénéficient d'un avancement automatique (prise d'un échelon) au bout d'un an.

Pour les Chargés d'accueil et d'information et les Gestionnaires appui il est prévu un deuxième processus d'avancement automatique au bout de 2 ans passé à l'échelon B2 (passage en C1).

## Début de carrière

Les débuts de carrière des responsables d'équipe bénéficient d'un avancement automatique au bout de deux

ans (prise d'un échelon) de même que le Directeur d'agence ou Responsable de service.

Quant **au début de carrière des Conseillers et des Chargés de relation entreprise soit 80% du personnel, il est simplement dit qu'un examen particulier sera fait** de cette population recrutée en C1 et jusqu'à ce qu'elle arrive en D1. Rien de très concret qui ressemble à un véritable coup« de pouce » à un début de carrière. Donc considérer que l'accord prévoit une automaticité pour ces agents est une manipulation. Le seul engagement pris est que « Pôle Emploi examinera de façon toute particulière » ... **C'est la même rédaction qu'aujourd'hui en cas de non promotion au bout de 3 ans ... et chacun sait ce que cela donne !**

## Psychologues

Les Psychologues sont recrutés au niveau F1( cadres)  
Dans le cadre de la mobilité interne pour les agents expérimentés il en sera de même. Par exception l'emploi est ouvert

aux agents non expérimentés de niveau E1 et ayant le diplôme qui seront repositionnés en F1 au bout de 3 ans.

## Automaticité ? Oui mais pas pour tous !

Ainsi, à niveau de qualification égal, l'accord prévoit une automaticité de carrières pour certains emplois et pas d'autres :

- Pourquoi une automaticité pour les REP et pas pour les RRA, les Chargés de la gestion administrative et paie ou les Contrôleurs de gestion ?
- Pourquoi une automaticité pour les Directeurs d'agence ou de service et pas pour les Directeurs adjoints ou les Chargés de systèmes d'information ?
- Pourquoi une automaticité pour les Chargés d'accueil et gestionnaires et pas pour les Assistants secrétariat ?



**A niveau de qualification égal, l'accord prévoit donc une automaticité de carrières pour certains emplois et pas d'autres.**

**Comment la DG et les OS signataires peuvent considérer que certains emplois, et donc certains agents, « mériteraient » une automaticité et pas d'autres à niveau de qualification et à salaire égal ?**



# Les opérations de repositionnement et de rattachement

## Agents publics :

La CGT Pôle emploi s'est adressée au directeur général dès le 04 novembre 2015 pour lui demander « de surseoir immédiatement au processus de rattachement au « Référentiel des métiers » des agents publics, qui n'a à l'heure actuelle aucun cadre réglementaire.

Dans ces conditions, la CGT Pôle emploi appelle les agents publics qui seraient convoqués à se faire indiquer précisément par écrit, en préalable à tout éventuel entretien :

- Dans quel cadre réglementaire aurait lieu cet entretien et quelles seraient les modalités du rattachement des agents au Référentiel des Métiers ?
- Quelles sont les voies de recours en cas de désaccord avec la décision qui serait prise ?
- Quelles sont les modalités de changement d'emploi au sein de la même filière et dans des filières différentes ?
- Quelles sont les modalités des mobilités géographiques en fonction des emplois et des filières ?
- Quelles sont les modalités d'organisation des épreuves internes de promotion et des prises de poste ?

Pour la CGT aucun entretien de rattachement ne peut valablement avoir lieu sans réponses précises à ces questions.

## Agents de droit privé :

L'application de la nouvelle classification se fera en deux temps lors d'un seul entretien avec son N+1. C'est-à-dire avec son Responsable d'équipe pour les Conseillers emploi ou GDD par exemple. **Cet entretien n'est pas obligatoire** (si vous le refusez, c'est votre N+1 qui effectuera le rattachement et le repositionnement ! Mais ce refus ne remet pas en cause votre possibilité d'exercer un recours en cas de désaccord).

- Le rattachement au Référentiel Métiers avec l'élaboration de la fiche de poste.
- Le repositionnement dans la nouvelle grille de classification.

Lors de cet entretien, seront également abordées les voies de recours.

- Une notification individuelle sera envoyée à chaque agent en Mars 2016 (2<sup>ème</sup> quinzaine de mars - quel que soit la date de l'entretien) comme annoncé lors de la présentation de la classification dans les sites, avec une application de la nouvelle classification au 01/04/2016 (aucun avenant au contrat de travail ne sera mis en œuvre dixit la direction)
- Les agents absents pour cause de maladie ou en contrat suspendu seront reçus, dans le cadre de l'entretien de rattachement au référentiel métier et du repositionnement dans la nouvelle grille de classification, par leur responsable hiérarchique dans les 15 jours suivant leur reprise d'activité.

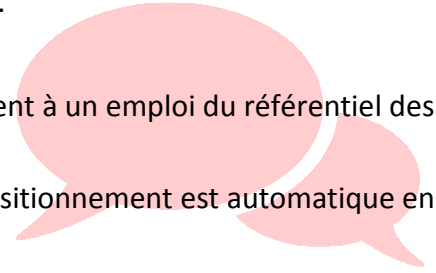
# Le déroulement de l'entretien

Chaque agent sera reçu individuellement par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien se déroule, en deux temps :

- La première partie de l'entretien est consacrée au rattachement à un emploi du référentiel des métiers.
- La deuxième partie est purement informative puisque le repositionnement est automatique en fonction de la position dans l'ancienne grille.

**Seule certitude, le repositionnement garantit a minima le salaire brut antérieur ainsi que la catégorie socio professionnelle.**



## 1 - Le Rattachement

**A**u cas où le poste exercé concerne plusieurs emplois décrits dans le référentiel des métiers, l'agent est rattaché à l'emploi du référentiel des métiers dont les activités sont le plus en correspondance avec les activités réellement exercées.

Le rattachement de l'agent s'effectue à l'exclusion de toute considération liée à sa personne (genre, origine, handicap...).

**L**e rattachement à un emploi du référentiel métier se fait en fonction :

- de l'EPA
- des activités réellement exercées dans les 12 derniers mois, avec des différences d'appréciation qui peuvent être sources de conflit
- de l'organisation cible ou la GPEC

**C**'est là que les difficultés commencent notamment pour les doubles compétences d'aujourd'hui et pour les conseillers qui se sont spécialisés (MRS, relation entreprise, CSP, suivi Jeunes, 100% WEB...) car leurs champs d'activités empiètent sur plusieurs emplois du référentiel métier et qu'un seul leur sera reconnu. Par conséquent une partie de leurs expertises est niée.

## 2 - La fiche de poste

La fiche de poste fait suite au rattachement à un emploi.

Elle décrit le contenu effectif du poste occupé au sein de l'emploi. Les activités décrites dans l'emploi du référentiel des métiers constituent le point de départ pour rédiger cette fiche de poste individuelle.

**ATTENTION!**

Attention selon la direction cette fiche de poste ne doit reprendre que les activités effectivement exercées dans les 12 derniers mois et qui coïncident avec l'emploi de rattachement. Autrement dit, toutes les activités antérieures à cette période ne seront pas prises en compte même si vous avez la qualification et que l'on ne vous a pas donné les moyens de la mettre en œuvre (non planification, décisions managériales, ...).

C'est pourquoi il est important de s'appuyer sur l'article 6.3.1 de l'accord :

On ne regarde pas que l'instant T des activités effectuées, se baser sur l'EPA 2014 qui concerne les activités 2013 (lien avec tout ce qu'on a conseillé sur l'EPA) et y ajouter toutes les activités effectuées depuis. Les activités identifiées le sont donc sur 3 ans.

## En cas de désaccord



En tout état de cause, en cas de désaccord avec le contenu de votre fiche de poste, rien ne vous oblige à accepter la fiche de poste qui vous est imposée. Le désaccord sur le contenu de la fiche de poste peut entraîner un désaccord sur l'emploi de rattachement au référentiel métier et justifie la mise en œuvre d'un recours ☒

Cette fiche de poste sera actualisée lors de chaque EPA par les nouvelles activités exercées et reconnues par votre management.

Il est à noter que l'EPA devient un élément essentiel dans le cadre du déroulement de carrière d'un agent alors que cet entretien est censé ne pas être obligatoire.

### 3 – Le Repositionnement

Suite au rattachement, il y aura un repositionnement dans la nouvelle grille de classification qui se fera de façon automatique par rapport au coefficient actuel sauf pour quelques exceptions qui bénéficieront d'un échelon supplémentaire

#### En fonction de la situation avant le repositionnement, 3 situations peuvent se présenter :

- L'agent dont le coefficient est en dessous du premier échelon du premier niveau de classification se voit attribuer le coefficient correspondant au premier échelon du premier niveau de son emploi.
- L'agent dont le coefficient se situe sur un des niveaux de classification de son emploi se voit attribuer le coefficient correspondant
- L'agent dont le coefficient se situe sur un niveau supérieur à celui de son emploi est situé hors cadre et se voit attribuer le coefficient correspondant selon la grille.



#### ATTENTION

Au cours de cet entretien la nouvelle rémunération ne sera pas communiquée.  
Et oui, il faudra attendre la fiche de paye du mois d'Avril 2016 !

#### Cas particuliers de repositionnement :



Les conseillers double compétence sous réserve d'avoir suivi les formations et ayant exercé pendant deux ans dans les trois dernières années sont repositionnés au niveau D1(ex coeff 220) Soit le premier échelon de technicien.

Au vu des conditions requises très peu d'agents vont être concernés.

Il est important de noter que cette disposition s'applique même si les agents, repositionnés Conseiller Emploi ou Conseiller GDD n'exercent plus les activités complémentaires au 01/04/2016.

Les agents positionnés au coeff 170 depuis 1 an et rattachés à un emploi commençant en B1 (soit 5 emplois : gestionnaire appui et recouvrement, chargé d'accueil et d'information, approvisionneur, assistant secrétariat, technicien post-prod SI) bénéficient d'un repositionnement automatique à l'échelon supérieur soit B2.

-Les chargé d'accueil et d'information et les gestionnaires appui positionnés au coeff 180 depuis 2 ans bénéficient d'un repositionnement automatique à l'échelon supérieur soit C1.

Les responsables d'équipe, le responsable d'accueil, le responsable d'équipe support au coefficient 250 ainsi que les directeur d'agence ou responsable de service au coefficient 300 et ayant 2 ans d'ancienneté dans leur emploi bénéficient d'un repositionnement automatique à un échelon supérieur. Pour ces personnels il y a bien une double condition à l'octroi d'un échelon supplémentaire.

Les agents qui à la suite d'une « promotion » se voient attribuer le même coefficient ou un coefficient inférieur au précédent

Exemple : 190 2<sup>ème</sup> échelons base 170 passage après promotion au 190 base du nouvelle emploi. Le même schéma se retrouve sur les coefficients 210, 230, 260, 280, 310 sont repositionnés à l'échelon immédiatement supérieur.

Cette promotion n'ayant pas fait l'objet d'une augmentation salariale, ils auraient du bénéficier d'une augmentation minimum de 3.5% dans le cadre de l'article 19-2.

Si ce n'est pas le cas, ils peuvent faire un recours ✉

Il faut cependant savoir que pour les collègues qui ont obtenu des relèvements de traitement (article 19-2) ceux-ci seront intégrés partiellement ou totalement au salaire de base avant repositionnement pour compenser l'écart éventuel entre le nouveau coefficient et l'ancien et c'est cette somme qui fera référence pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Cas de l'intégration de l'article 19-2 dans le salaire de base

Part Fixe (301,50 €) + (coeff x 7,80 €) + 19-2 = salaire pris en compte pour repositionnement  
Si l'agent a bénéficié d'un article 19-2 et que son salaire de base est inférieur à celui de la nouvelle grille le montant de son 19-2 sera intégré à sa rémunération jusqu'à concurrence du nouveau coefficient

Ex : Aujourd'hui Coefficient 230 salaire mensuel 2095,50 €  
Avec 19-2 +78,2 euros qui donne un salaire contractuel de 2173,7 €  
Demain nouveau salaire de base (coef 230) 2098,62 €  
Salaire contractuel 2173,7 € dont 3,12 de 19-2

L'agent qui n'a pas de 19-2 voit son salaire de base augmenté de 3,12 €

**A coefficient égal l'agent qui a eu un 19-2 n'aura pas d'augmentation de salaire**

En fait contrairement à ce qu'annonce la direction votre salaire de base ne sera pas augmenté si vous avez eu un relèvement de traitement puisque le bénéfice de ce 19-2 sera absorbé dans votre salaire de base. Le seul intérêt sera une augmentation, minime, de la prime d'ancienneté (puisque l'article 19 n'est pas intégré dans son calcul)

● CF annexes

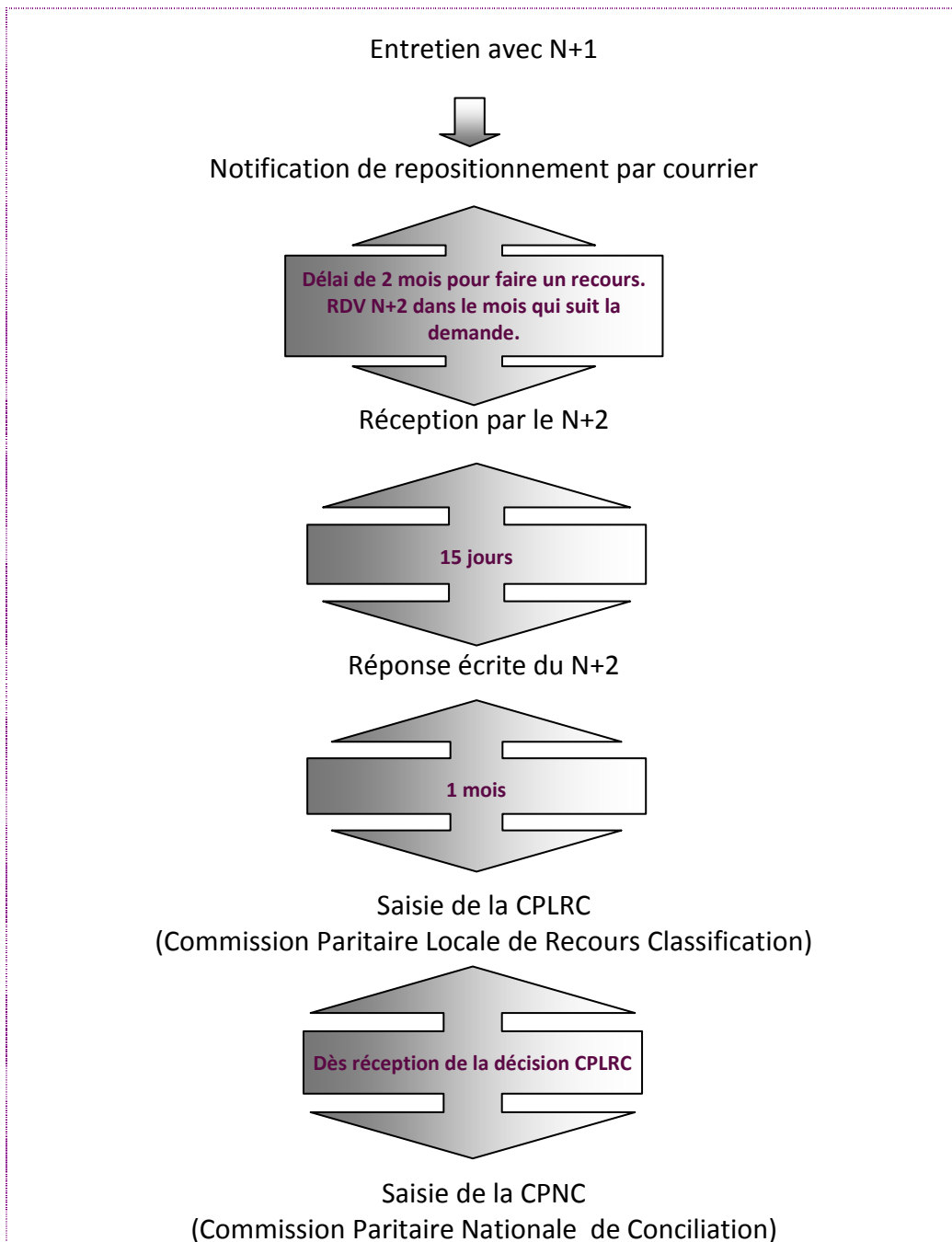




# Les voies de recours

## 2 motifs de recours :

- désaccord sur le rattachement à l'emploi
- désaccord sur le respect des règles du repositionnement



La CPLRC est mise en place pour une durée de 12 mois. Elle se réunit tous les mois. Elle gère les litiges portant sur le rattachement à l'emploi et sur le repositionnement dans le dispositif conventionnel de classification.

**Attention lors de ces entretiens si vous avez un recours en CPN39 en cours la direction peut vous encourager à y renoncer.**

# Les revendications de la CGT



- La prise en compte des diplômes, des formations qualifiantes, voire certifiantes (à condition d'en négocier les modalités) et de l'expérience professionnelle
- Des promotions sur la base d'éléments transparents, connus de tous, objectifs, objectivables et opposables. Cette approche est la seule permettant des garanties salariales collectives avec des seuils minimum et assurant des évolutions de carrière dans Pôle emploi et transférables sur le marché du travail
- L'automatisme des carrières qui est la seule garantie d'une réelle évolution et évite la division des collectifs de travail par la mise en concurrence des salariés
- Un budget pour les promotions plus important
- Le refus de tout impact de l'évaluation sur l'évolution de carrière (respect de l'article 9 de la convention 88 de l'OIT)
- Le changement d'au moins une catégorie socio-professionnelle avec le doublement du salaire au cours de la carrière
- La mise en œuvre et le respect de l'égalité professionnelle
- L'accès immédiat en mobilité interne au statut cadre pour les psychologues du travail
- L'intégration des métiers de l'encadrement dans les filières Relation de service et Support afin de permettre la poursuite du déroulement de carrière quelle que soit la filière
- L'obtention d'un budget de 5% de la masse salariale pour mettre en place une classification à la hauteur des métiers et missions du service public de l'emploi.



Je souhaite des renseignements complémentaires

Je souhaite me syndiquer

Nom : .....

à CGT Pôle Emploi Ile de France

ou sur notre site

Prénom : .....

Les patios St Jacques – 4/14 rue Ferrus  
75014 Paris

<http://peidf.reference-syndicale.fr>

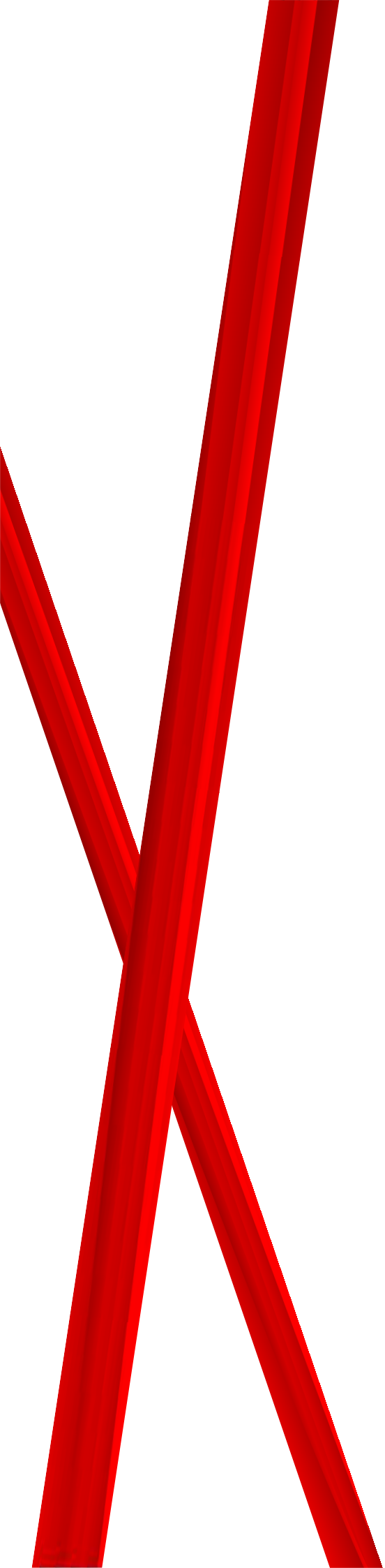
Mail : .....

[syndicat.CGT-IDF@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.CGT-IDF@pole-emploi.fr)

Site ou service : .....



web



# annexe

3 FILIERES		102 EMPLOIS											18 METIERS		
RELATION DE SERVICES	2	8	APPUI A LA RELATION DE SERVICE	Gestionnaire appui d'information	Chargé d'accueil et d'information	Gestionnaire contentieux	contrôleur prévention et lutte contre la fraude	auditeur prévention et lutte contre la fraude	RRA	Chargé d'appui à la médiation	Médiateur				
		6	CONSEIL	Chargé de maîtrise des risques et du contrôle interne	chargé de sécurité des personnes et des biens	conseiller emploi	conseiller en gestion des droits	Conseiller MRS	Psychologue du travail						
	SUPPORT	6	6	MAITRISE DES RISQUES	chargé de maîtrise des risques et du contrôle interne	chargé de sécurité des personnes et des biens	Chargé de sécurité des systèmes d'information	Inspecteur - Auditeur	inspecteur général						
			6	FINANCES- GESTION	assistant comptable	Comptable	Chargé de trésorerie	Assistant contrôleur de gestion	Contrôleur de gestion	Chargé d'analyse de données comptables et financières					
		3	3	ACHATS- MARCHES	Approvisionneur	Rédacteur de marché	Acheteur								
			4	LOGISTIQUES- IMMOBILIER	Agent logistique	Gestionnaire logistique	Gestionnaire de patrimoine immobilier	Chargé d'opération immobilières							
		13	2	2	JURIDIQUE	assistant juridique	juriste								
				13	RH	gestionnaire administrative et paie	Gestionnaire RH	Chargé de la gestion administrative et paie	Chargé de développement de compétences et formation	Chargé de gestion de carrières et des mobilités	Chargé des conditions de vie au travail	Chargé des relations sociales	Formateur	Concepteur de formation	Assistent de service social au travail
			6	COMMUNICATION	assistant de communication	Chargé de relation et d'action internationales	Chargé de communication	Documentaliste	Infographiste	Webmestre					
		13	3	3	RELATION EXTERNE	Chargé de relation et d'action internationales	Chargé de relations partenariales	Chargé de relations extérieur							
				3	STATISTIQUE - ETUDES- EVALUATION	Assistant chargé d'études	Chargé d'études statistiques	Ingenieur d'études et recherche							
			3	3	INNOVATION-RSE	Chargé de développement durable	Chargé de la diversité et du handicap	Chargé de l'innovation							
	3			INGENIERIE DE L'OFFRE DE SERVICE	Gestionnaire d'intégration de l'offre de service	Chargé de la conception et de l'intégration de l'ODS	Chargé d'appui réglementaire								
10	10		PROJET-APPUI- PILOTAGE	Assistant /Secrétariat	Assistant de direction	Chargé de qualité	Superviseur	Chargé d'appui au pilotage d'activités	Chargé d'analyse des données de pilotage	Chargé de maîtrise d'ouvrage applicatif	Chargé de mission	Chargé de projets	Chargé de projets	Chef de projets	
	17		SYSTEMES D'INFORMATION	Technicien postproduction SI	Technicien de production SI	Technicien relation utilisateur SI	Chargé d'exploitation SI	Chargé de support technique SI	Chargé d'assistance à la maîtrise d'ouvrage et applicatif	Chargé d'assistance à la maîtrise d'ouvrage et applicatif	Chargé de relation utilisateur SI	Chargé d'assistance utilisateur SI	Chargé de support métier SI	Chargé de projet et de produit SI	
MANAGEMENT	3		3	MANAGEMENT DE PROXIMITE	Ingenieur d'exploitation SI	Ingenieur logiciel et infrastructure SI	Ingenieur conseil en SI	Ingenieur de sécurité SI	Architecte SI	Urbaniste	Concepteur / développeur SI				
		3	MANAGEMENT INTERMEDIAIRE	Responsable de l'accueil	Responsable d'équipe réseau	Responsable d'équipe support									
		3	MANAGEMENT SUPERIEUR	Directeur Adjoint d'agence	Directeur d'agence	Responsable de service	directeur/Responsable de fonction et département								



CONSEIL

		CONSEIL																
		Chargé d'accueil et d'information	chargé relation entreprise	conseiller emploi	conseiller en gestion des droits	Conseiller MRS	Psychologue du travail											
N I V E A U O N X	E C H E V O L U T I O N	A N C I E N N E T E	N O U V E A U X	A N C I E N N E T E	N O U V E A U X	A N C I E N N E T E	G A P I E N R T / E											
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0													
	B1	426	170	1630,62	3,12													
	B2	453	180	1714,86	9,36													
	C1	478	190	1792,86	9,36													
TECHNICIENS	C2	504	200	1873,98	12,48													
	C3	528	210	1948,86	9,36													
	D1	551	220	2020,62	3,12													
	D2	576	230	2098,62	3,12													
AGENTS DE MAITRISE	D3	599	230	2170,38	74,88													
	D4	623	245	2245,26	32,76													
	E1	648	250	2323,26	71,76													
	E2	675	260/265	2407,5	329,5/2368,5	78/89												
CADRES	E3	702	280	2491,74	6,24													
	E4	730	280	2579,1	93,6													
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08												
	F2	789	310	2763,18	2719,5	43,68												
	F3	820	325	2859,9	2836,5	23,4												
	F4	852	325	2959,74	2836,5	123,24												
	G1	885	350	3062,7	3031,5	31,2												
	G2	920	350	3171,9	3031,5	140,4												
	G3	955	375	3281,1	3226,5	54,6												
	G4	991	400	3393,42	3421,5	-28,08												
	H1	1028	400	3508,86	3421,5	87,36												
	H2	1066	425	3627,42	3616,5	10,92												
	H3	1105	450	3749,1	3811,5	-62,4												
	H4	1145	450	3873,9	3811,5	62,4												
	I1	1186	475	4001,82	4006,5	-4,68												
	I2	1227	475	4129,74	4006,5	123,24												
	I3	1270	500	4263,9	4201,5	62,4												
	I4	1314	500	4401,18	4201,5	199,68												



APPUJ A LA RELATION DE SERVICES

NIVEAU	NEX	ENC	NOX	ANCIENNETE	N	A	G	Appui à la relation de services						
								Gestonnaire appui	Gestonnaire recrutement	Gestonnaire contentieux	controleur prevention et lutte contre la fraude	auditeur prevention et lutte contre la fraude	RRA	Chargé d'appui à la médiation
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0	EN 36 ANS EVOLUTION : 197 Points soit 614,64€ (27,4%)	EN 52 ANS EVOLUTION : 304 Points soit 948,50€ (36,80%)	EN 44 ANS EVOLUTION : 252 Points soit 786,20€	EN 32 ANS EVOLUTION : 179 Points soit 558,50€ (21,70%)	EN 48 ANS EVOLUTION : 343 Points soit 1070€ (31,50%)	EN 32 ANS EVOLUTION : 204 Points soit 636,5€ (21,50%)	EN 32 ANS EVOLUTION : 179 Points soit 558,50€ (21,70%)		
	B1	426	170	1630,62	3,12									
	B2	453	180	1714,86	9,36									
TECHNICIENS	C1	478	190	1792,86	9,36									
	C2	504	200	1873,98	12,48									
	C3	528	210	1948,86	9,36									
	D1	551	220	2020,62	3,12									
AGENTS DE MAITRISE	D2	576	230	2098,62	3,12									
	D3	599	230	2170,38	74,88									
	D4	623	245	2245,26	32,76									
	E1	648	250	2323,26	71,76									
AGENTS DE MAITRISE	E2	675	260/265	2407,5	78/39									
	E3	702	280	2491,74	6,24									
	E4	730	280	2579,1	93,6									
	F1	759	295 / 300	2669,58	67,08/28,08									
AGENTS DE MAITRISE	F2	789	310	2763,18	43,68									
	F3	820	325	2859,9	23,4									
	F4	852	325	2959,74	123,24									
	G1	885	350	3062,7	31,2									
AGENTS DE MAITRISE	G2	920	350	3171,9	140,4									
	G3	955	375	3281,1	54,6									
	G4	991	400	3393,42	-28,08									
	H1	1028	400	3508,86	87,36									
AGENTS DE MAITRISE	H2	1066	425	3627,42	10,92									
	H3	1105	450	3749,1	-62,4									
	H4	1145	450	3873,9	62,4									
	I1	1186	475	4001,82	-4,68									
AGENTS DE MAITRISE	I2	1227	475	4129,74	123,24									
	I3	1270	500	4263,9	62,4									
	I4	1314	500	4401,18	199,68									



RESSOURCES HUMAINES

NIVEAU	NEX	ANCIENNETÉ	NOUVEAUX	ANCIENNETÉ	NOUVEAUX	ANCIENNETÉ	NOUVEAUX	ANCIENNETÉ	NOUVEAUX	RH 1/2					GAP			
										gestionnaire administrative et paie	Gestionnaire RH	Chargé de la gestion administrative et paie	Chargé de développement de compétences et formation	Chargé de gestion de carrières et des mobilités		Chargé des conditions de vie au travail	Chargé des relations sociales	
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0													
	B1	426	170	1630,62	3,12													
	B2	453	180	1714,86	9,36													
	C1	478	190	1792,86	9,36													
	C2	504	200	1873,98	12,48													
TECHNICIENS	C3	528	210	1948,86	9,36													
	D1	551	220	2020,62	3,12													
	D2	576	230	2098,62	3,12													
	D3	599	230	2170,38	74,88													
	D4	623	245	2245,26	32,76													
AGENTS DE MAITRISE	E1	648	250	2323,26	71,76													
	E2	675	260/265	2407,5	329,5/2368,5													
	E3	702	280	2491,74	6,24													
	E4	730	280	2579,1	93,6													
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08												
CADRES	F2	789	310	2763,18	43,68													
	F3	820	325	2859,9	23,4													
	F4	852	325	2959,74	123,24													
	G1	885	350	3062,7	31,2													
	G2	920	350	3171,9	140,4													
	G3	955	375	3281,1	54,6													
	G4	991	400	3393,42	-28,08													
	H1	1028	400	3508,86	87,36													
	H2	1066	425	3627,42	10,92													
	H3	1105	450	3749,1	-62,4													
	H4	1145	450	3873,9	62,4													
	I1	1186	475	4001,82	-4,68													
	I2	1227	475	4129,74	123,24													
	I3	1270	500	4263,9	62,4													
	I4	1314	500	4401,18	199,68													



RESSOURCES HUMAINES

NIVEAU	NEX	NOUC	ANCO	NOUX	ANCI	GAP	RH 2/2											
							Formateur	Concepteur de formation	Assistant de service social au travail	Infirmier de santé au travail	Médecin coordonnateur du travail	Chargé d'étude sociales						
NECHE	NOUC	NOUX	ANCO	NOUX	ANCI	IEINR												
A	A1	400	160	1549,5	0													
	B1	426	170	1630,62	3,12													
B	B2	453	180	1714,86	9,36													
	C1	478	190	1792,86	9,36													
	C2	504	200	1873,98	12,48													
C	C3	528	210	1948,86	9,36													
	D1	551	220	2020,62	3,12													
	D2	576	230	2098,62	3,12													
	D3	599	230	2170,38	74,88													
D	D4	623	245	2245,26	32,76													
	E1	648	250	2323,26	71,76													
	E2	675	260/265	2407,5	329,5/2368,5	78/39												
	E3	702	280	2491,74	6,24													
E	E4	730	280	2579,1	93,6													
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08												
	F2	789	310	2763,18	43,68													
	F3	820	325	2859,9	23,4													
F	F4	852	325	2959,74	123,24													
	G1	885	350	3062,7	31,2													
	G2	920	350	3171,9	140,4													
	G3	955	375	3281,1	54,6													
G	G4	991	400	3393,42	-28,08													
	H1	1028	400	3508,86	87,36													
	H2	1066	425	3627,42	10,92													
	H3	1105	450	3749,1	-62,4													
H	H4	1145	450	3873,9	62,4													
	I1	1186	475	4001,82	-4,68													
	I2	1227	475	4129,74	123,24													
	I3	1270	500	4263,9	62,4													
I	I4	1314	500	4401,18	199,68													



SYSTEME D'INFORMATION

SYSTEMES D'INFORMATION 1/2																			
NIVEAU	E C H E A O U X	N X O U C V O E E A F N	A N C O I E E F N F	N O U V E A U	A N C O I E E F N F	N O U V E A U	A N C O I E E F N F	G A P I E N R T / E	SYSTEMES D'INFORMATION 1/2										
									Technicien postproduction SI	Technicien de production SI	Technicien relation utilisateur SI	Chargé d'exploitation SI	Chargé de support technique SI	Chargé d'assistance à la maîtrise d'ouvrage et applicatif	Chargé de relation utilisateur SI	Chargé d'assistance utilisateur SI			
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0														
	B1	426	170	1630,62	3,12														
	B2	453	180	1714,86	9,36														
	C1	478	190	1792,86	9,36														
TECHNICIENS	C2	504	200	1873,98	12,48														
	C3	528	210	1948,86	9,36														
	D1	551	220	2020,62	3,12														
	D2	576	230	2098,62	3,12														
AGENTS DE MAITRISE	D3	599	230	2170,38	74,88														
	D4	623	245	2245,26	32,76														
	E1	648	250	2323,26	71,76														
	E2	675	260/265	2407,5	78/39														
CADRES	E3	702	280	2491,74	6,24														
	E4	730	280	2579,1	93,6														
	F1	759	295 / 300	2669,58	67,08/28,08														
	F2	789	310	2763,18	43,68														
AGENTS DE MAITRISE	F3	820	325	2859,9	23,4														
	F4	852	325	2959,74	123,24														
	G1	885	350	3062,7	31,2														
	G2	920	350	3171,9	140,4														
CADRES	G3	955	375	3281,1	54,6														
	G4	991	400	3393,42	-28,08														
	H1	1028	400	3508,86	87,36														
	H2	1066	425	3627,42	10,92														
AGENTS DE MAITRISE	H3	1105	450	3749,1	-62,4														
	H4	1145	450	3873,9	62,4														
	I1	1186	475	4001,82	-4,68														
	I2	1227	475	4129,74	123,24														
AGENTS DE MAITRISE	I3	1270	500	4263,9	62,4														
	I4	1314	500	4401,18	199,68														



SYSTEME D'INFORMATION

SYSTEME D'INFORMATION 2/2															
N I V E A U X	N E C H E L O U X	N X O U C V O E E A F U N	A N C O I E F E N F	N O U X E S A A U L	A N C I S E A N L	G A P I E N R T / E	Chargé de support métier SI	Chef de projet et de produit SI	Ingénieur d'exploitation SI	Ingénieur logiciel et infrastructure SI	Ingénieur conseil en SI	Ingénieur de sécurité SI	Architecte SI	Urbaniste	Concepteur / développeur SI
A	A1	400	160	1549,5	1549,5	0									
EMPLOYES	B1	426	170	1630,62	1627,5	3,12									
	B2	453	180	1714,86	1705,5	9,36									
	C1	478	190	1792,86	1783,5	9,36									
	C2	504	200	1873,98	1861,5	12,48									
	C3	528	210	1948,86	1939,5	9,36									
TECHNICIENS	D1	551	220	2020,62	2017,5	3,12									
	D2	576	230	2098,62	2095,5	3,12									
	D3	599	230	2170,38	2095,5	74,88									
	D4	623	245	2245,26	2212,5	32,76									
	E1	648	250	2323,26	2251,5	71,76									
AGENTS DE MAITRISE	E2	675	260/265	2407,5	329,5/2368,5	78/39									
	E3	702	280	2491,74	2485,5	6,24									
	E4	730	280	2579,1	2485,5	93,6									
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08									
	F2	789	310	2763,18	2719,5	43,68									
F	F3	820	325	2859,9	2836,5	23,4									
	F4	852	325	2959,74	2836,5	123,24									
	G1	885	350	3062,7	3031,5	31,2									
	G2	920	350	3171,9	3031,5	140,4									
	G3	955	375	3281,1	3226,5	54,6									
G	G4	991	400	3393,42	3421,5	-28,08									
	H1	1028	400	3508,86	3421,5	87,36									
	H2	1066	425	3627,42	3616,5	10,92									
	H3	1105	450	3749,1	3811,5	-62,4									
	H4	1145	450	3873,9	3811,5	62,4									
H	I1	1186	475	4001,82	4006,5	-4,68									
	I2	1227	475	4129,74	4006,5	123,24									
	I3	1270	500	4263,9	4201,5	62,4									
	I4	1314	500	4401,18	4201,5	199,68									
	I								EN 32 ANS EVOLUTION : 232 Points soit 723,8€ (21,30%)	EN 48 ANS EVOLUTION : 386 Points soit 1204€ (31,10%)	EN 48 ANS EVOLUTION : 386 Points soit 1204€ (31,10%)	EN 48 ANS EVOLUTION : 386 Points soit 1204€ (31,10%)	EN 32 ANS EVOLUTION : 286 Points soit 892,30€ (2030%)	EN 32 ANS EVOLUTION : 286 Points soit 892,30€ (2030%)	EN 32 ANS EVOLUTION : 286 Points soit 892,30€ (2030%)
CADRES															



ACHATS MARCHES

NIVEAU	ECH	NX	ANCOIEF	NOUXESAAUL	ANCIENL	GAPINRTE	ACHATS-MARCHES		
							Approvisionnement	Rédacteur de marché	Acheteur
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0				
	B1	426	170	1630,62	3,12				
	B2	453	180	1714,86	9,36				
	C1	478	190	1792,86	9,36				
TECHNICIENS	C2	504	200	1873,98	12,48				
	C3	528	210	1948,86	9,36				
	D1	551	220	2020,62	3,12				
	D2	576	230	2098,62	3,12				
AGENTS DE MAITRISE	D3	599	230	2170,38	74,88				
	D4	623	245	2245,26	32,76				
	E1	648	250	2323,26	71,76				
	E2	675	260/265	2407,5	329,5/2368,5	78/39			
CADRES	E3	702	280	2491,74	6,24				
	E4	730	280	2579,1	2485,5	93,6			
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08			
	F2	789	310	2763,18	2719,5	43,68			
	F3	820	325	2859,9	2836,5	23,4			
	F4	852	325	2959,74	2836,5	123,24			
	G1	885	350	3062,7	3031,5	31,2			
	G2	920	350	3171,9	3031,5	140,4			
	G3	955	375	3281,1	3226,5	54,6			
	G4	991	400	3393,42	3421,5	-28,08			
	H1	1028	400	3508,86	3421,5	87,36			
	H2	1066	425	3627,42	3616,5	10,92			
	H3	1105	450	3749,1	3811,5	-62,4			
	H4	1145	450	3873,9	3811,5	62,4			
	I1	1186	475	4001,82	4006,5	-4,68			
	I2	1227	475	4129,74	4006,5	123,24			
	I3	1270	500	4263,9	4201,5	62,4			
	I4	1314	500	4401,18	4201,5	199,68			

EMPLOYES

TECHNICIENS

AGENTS DE MAITRISE

CADRES

EN 32 ANS  
EVOLUTION  
: 179 Points  
soit 558,5 €  
(21,70%)

EN 36 ANS  
EVOLUTION  
: 197 Points  
soit 614,6 €  
(27,40%)

EN 48 ANS  
EVOLUTION  
: 343 Points  
soit 1070 €  
(31,50%)



COMMUNICATION

	COMMUNICATION																				
	assistant de communication	Chargé de communication	Attaché de presse	Documentaliste	Infographiste	Webmestre															
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0																
	B1	426	170	1630,62	3,12																
	B2	453	180	1714,86	9,36																
	C1	478	190	1792,86	9,36																
TECHNICIENS	C2	504	200	1873,98	12,48																
	C3	528	210	1948,86	9,36																
	D1	551	220	2020,62	3,12																
	D2	576	230	2098,62	3,12																
AGENTS DE MAITRISE	D3	599	230	2170,38	74,88																
	D4	623	245	2245,26	32,76																
	E1	648	250	2323,26	71,76																
	E2	675	260/265	2407,5	329,5/2368,5	78/39															
CADRES	E3	702	280	2491,74	6,24																
	E4	730	280	2579,1	93,6																
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08															
	F2	789	310	2763,18	2719,5	43,68															
	F3	820	325	2859,9	2836,5	23,4															
	F4	852	325	2959,74	2836,5	123,24															
	G1	885	350	3062,7	3031,5	31,2															
	G2	920	350	3171,9	3031,5	140,4															
	G3	955	375	3281,1	3226,5	54,6															
	G4	991	400	3393,42	3421,5	-28,08															
	H1	1028	400	3508,86	3421,5	87,36															
	H2	1066	425	3627,42	3616,5	10,92															
	H3	1105	450	3749,1	3811,5	-62,4															
	H4	1145	450	3873,9	3811,5	62,4															
	I1	1186	475	4001,82	4006,5	-4,68															
	I2	1227	475	4129,74	4006,5	123,24															
	I3	1270	500	4263,9	4201,5	62,4															
	I4	1314	500	4401,18	4201,5	199,68															





FINANCES - GESTION

NIVEAU	N°	N° CUC	N° X	ANCO	NOUX	ANCI	GAP	FINANCES-GESTION							
								assistant comptable	Comptable	Chargé de trésorerie	Assistant contrôleur de gestion	Contrôleur de gestion	Chargé d'analyse de données comptables et financières		
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0										
	B1	426	170	1627,5	3,12										
	B2	453	180	1705,5	9,36										
	C1	478	190	1783,5	9,36										
	C2	504	200	1861,5	12,48										
TECHNICIENS	C3	528	210	1939,5	9,36										
	D1	551	220	2017,5	3,12										
	D2	576	230	2095,5	3,12										
	D3	599	230	2095,5	74,88										
	D4	623	245	2212,5	32,76										
AGENTS DE MAITRISE	E1	648	250	2251,5	71,76										
	E2	675	260/265	2329,5/2368,5	78/89										
	E3	702	280	2485,5	6,24										
	E4	730	280	2485,5	93,6										
	F1	759	295 / 300	2602,5/2641,5	67,08/28,08										
CADRES	F2	789	310	2719,5	43,68										
	F3	820	325	2836,5	23,4										
	F4	852	325	2836,5	123,24										
	G1	885	350	3031,5	31,2										
	G2	920	350	3031,5	140,4										
	G3	955	375	3226,5	54,6										
	G4	991	400	3421,5	-28,08										
	H1	1028	400	3421,5	87,36										
	H2	1066	425	3616,5	10,92										
	H3	1105	450	3811,5	-62,4										
	H4	1145	450	3811,5	62,4										
	I1	1186	475	4006,5	-4,68										
	I2	1227	475	4006,5	123,24										
	I3	1270	500	4201,5	62,4										
	I4	1314	500	4201,5	199,68										



INNOV - RSE - INGENIERIE

NIVEAU	N X U C V O E E A O U F X N	A N C C O I E E F N F	N O U X V E S A A U L	A N C I S E A N L	G A P I E N R T / E	INNOVATION-RSE			INGENIERIE			
						Chargé de développement durable	Chargé de la diversité et du handicap	Chargé de l'innovation	Gestionnaire d'intégration de l'offre de service	Chargé de la conception et de l'intégration de l'ODS	Chargé d'appui réglementaire	
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0							
	B1	426	170	1630,62	3,12							
	B2	453	180	1714,86	9,36							
	C1	478	190	1792,86	1783,5							
TECHNICIENS	C2	504	200	1873,98	1861,5							
	C3	528	210	1948,86	1939,5							
	D1	551	220	2020,62	2017,5							
	D2	576	230	2098,62	2095,5							
AGENTS DE MAITRISE	D3	599	230	2170,38	2095,5							
	D4	623	245	2245,26	2212,5							
	E1	648	250	2323,26	2251,5							
	E2	675	260/265	2407,5	329,5/2368,5	78/39						
CADRES	E3	702	280	2491,74	2485,5	6,24						
	E4	730	280	2579,1	2485,5	93,6						
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08						
	F2	789	310	2763,18	2719,5	43,68						
	F3	820	325	2859,9	2836,5	23,4						
	F4	852	325	2959,74	2836,5	123,24						
	G1	885	350	3062,7	3031,5	31,2						
	G2	920	350	3171,9	3031,5	140,4						
	G3	955	375	3281,1	3226,5	54,6						
	G4	991	400	3393,42	3421,5	-28,08						
	H1	1028	400	3508,86	3421,5	87,36						
	H2	1066	425	3627,42	3616,5	10,92						
	H3	1105	450	3749,1	3811,5	-62,4						
	H4	1145	450	3873,9	3811,5	62,4						
	I1	1186	475	4001,82	4006,5	-4,68						
	I2	1227	475	4129,74	4006,5	123,24						
	I3	1270	500	4263,9	4201,5	62,4						
	I4	1314	500	4401,18	4201,5	199,68						



LOGISTIQUE - IMMOBILIER  
JURIDIQUE

NIVEAU	N X	E C H E A U X	N O U V E A U X	A N C I E N S	N O U V E A U X	A N C I E N S	G A P I E N R T / E	LOGISTIQUES-IMMOBILIER				JURIDIQUE		
								Agent logistique	Gestionnaire logistique	Gestionnaire de patrimoine immobilier	Chargé d'opération immobilières	assistant juridique	juriste	
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0									
	B1	426	170	1630,62	3,12									
	B2	453	180	1714,86	9,36									
	C1	478	190	1792,86	9,36									
TECHNICIENS	C2	504	200	1873,98	12,48									
	C3	528	210	1948,86	9,36									
	D1	551	220	2020,62	3,12									
	D2	576	230	2098,62	3,12									
AGENTS DE MAITRISE	D3	599	230	2170,38	74,88									
	D4	623	245	2245,26	32,76									
	E1	648	250	2323,26	71,76									
	E2	675	260/265	2407,5	329,5/2368,5	78/39								
CADRES	E3	702	280	2491,74	6,24									
	E4	730	280	2579,1	2485,5	93,6								
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08								
	F2	789	310	2763,18	2719,5	43,68								
EMPLOYES	F3	820	325	2859,9	2836,5	23,4								
	F4	852	325	2959,74	2836,5	123,24								
	G1	885	350	3062,7	3031,5	31,2								
	G2	920	350	3171,9	3031,5	140,4								
CADRES	G3	955	375	3281,1	3226,5	54,6								
	G4	991	400	3393,42	3421,5	-28,08								
	H1	1028	400	3508,86	3421,5	87,36								
	H2	1066	425	3627,42	3616,5	10,92								
EMPLOYES	H3	1105	450	3749,1	3811,5	-62,4								
	H4	1145	450	3873,9	3811,5	62,4								
	I1	1186	475	4001,82	4006,5	-4,68								
	I2	1227	475	4129,74	4006,5	123,24								
CADRES	I3	1270	500	4263,9	4201,5	62,4								
	I4	1314	500	4401,18	4201,5	199,68								



MAITRISE DES RISQUES

		MAITRISE DES RISQUES											
NIVEAU	N X U C V O E E A F U F X E	A N C C O I E E F E N F	N O U X V E S A A U L	A N C I S E A N L	G A P J E N R T / E	MAITRISE DES RISQUES					Inspecteur - Auditeur	Inspecteur général	
						Correspondant régional sécurité informatique	chargé de maîtrise des risque et du controle interne	chargé de sécurité des personnes et des biens	Chargé de sécurité des systèmes d'information	Inspecteur - Auditeur			Inspecteur général
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	1549,5	0							
	B1	426	170	1630,62	1627,5	3,12							
	B2	453	180	1714,86	1705,5	9,36							
	C1	478	190	1792,86	1783,5	9,36							
TECHNICIENS	C2	504	200	1873,98	1861,5	12,48							
	C3	528	210	1948,86	1939,5	9,36							
	D1	551	220	2020,62	2017,5	3,12							
	D2	576	230	2098,62	2095,5	3,12							
AGENTS DE MAITRISE	D3	599	230	2170,38	2095,5	74,88							
	D4	623	245	2245,26	2212,5	32,76							
	E1	648	250	2323,26	2251,5	71,76							
	E2	675	260/265	2407,5	329,5/2368,5	78/39							
CADRES	E3	702	280	2491,74	2485,5	6,24							
	E4	730	280	2579,1	2485,5	93,6							
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08							
	F2	789	310	2763,18	2719,5	43,68							
EMPLOYES	F3	820	325	2859,9	2836,5	23,4							
	F4	852	325	2959,74	2836,5	123,24							
	G1	885	350	3062,7	3031,5	31,2							
	G2	920	350	3171,9	3031,5	140,4							
CADRES	G3	955	375	3281,1	3226,5	54,6							
	G4	991	400	3393,42	3421,5	-28,08							
	H1	1028	400	3508,86	3421,5	87,36							
	H2	1066	425	3627,42	3616,5	10,92							
EMPLOYES	H3	1105	450	3749,1	3811,5	-62,4							
	H4	1145	450	3873,9	3811,5	62,4							
	I1	1186	475	4001,82	4006,5	-4,68							
	I2	1227	475	4129,74	4006,5	123,24							
CADRES	I3	1270	500	4263,9	4201,5	62,4							
	I4	1314	500	4401,18	4201,5	199,68							
							EN 44 ANS EVOLUTION : 252 Points soit 786,2 € (30,5%)	EN 48 ANS EVOLUTION : 343 Points soit 1070 € (31,50%)	EN 48 ANS EVOLUTION : 343 Points soit 1070 € (31,50%)	EN 48 ANS EVOLUTION : 386 Points soit 1204 € (31,10%)	EN 32 ANS EVOLUTION : 286 Points soit 892,3 € (20,30%)		





PROJET APPUI PILOTAGE

PROJET-APPUI-PILOTAGE 1/2													
N	E	N X	A	N	A	G	Assistant /Secrétariat	Assistant de direction	Chargé de qualité	Superviseur	Chargé d'appui au pilotage d'activités	Chargé d'analyse des données de pilotage	Chargé de maîtrise d'ouvrage applicatif
IV	CH	UC	NC	NO	AN	AP							
EE	VO	CO	UX	UX	NC	IE							
AL	EE	IE	ES	ES	IS	NR							
UN	AF	EF	AA	AA	EA	NT							
X	UF	NF	UL	UL	NL	/ E							
A	A1	400	160	1549,5	1549,5	0							
	B1	426	170	1630,62	1627,5	3,12							
B	B2	453	180	1714,86	1705,5	9,36							
	C1	478	190	1792,86	1783,5	9,36							
	C2	504	200	1873,98	1861,5	12,48							
C	C3	528	210	1948,86	1939,5	9,36							
	D1	551	220	2020,62	2017,5	3,12							
	D2	576	230	2098,62	2095,5	3,12							
	D3	599	230	2170,38	2095,5	74,88							
D	D4	623	245	2245,26	2212,5	32,76							
	E1	648	250	2323,26	2251,5	71,76							
	E2	675	260/265	2407,5	2329,5/2368,78/89								
	E3	702	280	2491,74	2485,5	6,24							
	E4	730	280	2579,1	2485,5	93,6							
E	F1	759	295 / 300	2669,58	2602,5/2641,67,08/28,08								
	F2	789	310	2763,18	2719,5	43,68							
	F3	820	325	2859,9	2836,5	23,4							
	F4	852	325	2959,74	2836,5	123,24							
	G1	885	350	3062,7	3031,5	31,2							
	G2	920	350	3171,9	3031,5	140,4							
	G3	955	375	3281,1	3226,5	54,6							
G	G4	991	400	3393,42	3421,5	-28,08							
	H1	1028	400	3508,86	3421,5	87,36							
	H2	1066	425	3627,42	3616,5	10,92							
	H3	1105	450	3749,1	3811,5	-62,4							
	H4	1145	450	3873,9	3811,5	62,4							
H	I1	1186	475	4001,82	4006,5	-4,68							
	I2	1227	475	4129,74	4006,5	123,24							
	I3	1270	500	4263,9	4201,5	62,4							
I	I4	1314	500	4401,18	4201,5	199,68							



PROJET APPUI PILOTAGE

NIVEAU	N X O U C V O C E E E A O A U F F N U N	A N C C O C I E I E F F N F N	N O U X E S U A A U L L	A N C I S E A N L	G A P I E N R T / E	PROJET APPUI PILOTAGE 2/2		
						Chargé de mission	Chargé de projets	Chef de projets
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0			
	B1	426	170	1630,62	3,12			
	B2	453	180	1714,86	9,36			
	C1	478	190	1792,86	9,36			
TECHNICIENS	C2	504	200	1873,98	12,48			
	C3	528	210	1948,86	9,36			
	D1	551	220	2020,62	3,12			
	D2	576	230	2098,62	3,12			
AGENTS DE MAITRISE	D3	599	230	2170,38	74,88			
	D4	623	245	2245,26	32,76			
	E1	648	250	2323,26	71,76			
	E2	675	260/265	2407,5	78/39			
CADRES	E3	702	280	2491,74	6,24			
	E4	730	280	2579,1	93,6			
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08		
	F2	789	310	2763,18	2719,5	43,68		
EN 80 ANS EVOLUTION : 666 Points soit 2078€ (47,20%)	F3	820	325	2859,9	2836,5	23,4		
	F4	852	325	2959,74	2836,5	123,24		
	G1	885	350	3062,7	3031,5	31,2		
	G2	920	350	3171,9	3031,5	140,4		
EN 48 ANS EVOLUTION : 343 Points soit 1070€ (31,50%)	G3	955	375	3281,1	3226,5	54,6		
	G4	991	400	3393,42	3421,5	-28,08		
	H1	1028	400	3508,86	3421,5	87,36		
	H2	1066	425	3627,42	3616,5	10,92		
EN 48 ANS EVOLUTION : 429 Points soit 1338€ (30,40%)	H3	1105	450	3749,1	3811,5	-62,4		
	H4	1145	450	3873,9	3811,5	62,4		
	I1	1186	475	4001,82	4006,5	-4,68		
	I2	1227	475	4129,74	4006,5	123,24		
	I3	1270	500	4263,9	4201,5	62,4		
	I4	1314	500	4401,18	4201,5	199,68		



RELATION EXTERNE - STATISTIQUE - ETUDES  
EVALUATION

NIVEAU	NEXUCV	NEXUCV	NEXUCV	NEXUCV	NEXUCV	NEXUCV	NEXUCV	NEXUCV	NEXUCV	NEXUCV	NEXUCV	RELATION EXTERNE			STATISTIQUE - ETUDES-EVALUATION			
												Chargé de relation et d'action internationales	Chargé de relations partenariales	Chargé de relations extérieur	Assistant chargé d'études	Chargé d'études statistiques	Ingenieur d'études et recherche	
EMPLOYES	A1	400	160	1549,5	0													
	B1	426	170	1630,62	3,12													
	B2	453	180	1714,86	9,36													
	C1	478	190	1792,86	9,36													
TECHNICIENS	C2	504	200	1873,98	12,48													
	C3	528	210	1948,86	9,36													
	D1	551	220	2020,62	3,12													
	D2	576	230	2098,62	3,12													
AGENTS DE MAITRISE	D3	599	230	2170,38	74,88													
	D4	623	245	2245,26	32,76													
	E1	648	250	2323,26	71,76													
	E2	675	260/265	2407,5	329,5/2368,5	78/89												
CADRES	E3	702	280	2491,74	6,24													
	E4	730	280	2579,1	93,6													
	F1	759	295 / 300	2669,58	602,5/2641,5	67,08/28,08												
	F2	789	310	2763,18	43,68													
	F3	820	325	2859,9	23,4													
	F4	852	325	2959,74	123,24													
	G1	885	350	3062,7	31,2													
	G2	920	350	3171,9	140,4													
	G3	955	375	3281,1	54,6													
	G4	991	400	3393,42	-28,08													
	H1	1028	400	3508,86	87,36													
	H2	1066	425	3627,42	10,92													
	H3	1105	450	3749,1	-62,4													
	H4	1145	450	3873,9	62,4													
	I1	1186	475	4001,82	-4,68													
	I2	1227	475	4129,74	123,24													
	I3	1270	500	4263,9	62,4													
	I4	1314	500	4401,18	199,68													







**CGT Pole Emploi Ile de France**

**[syndicat.CGT-IDF@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.CGT-IDF@pole-emploi.fr)**

**<http://peidf.reference-syndicale.fr>**

***Quelle classification – Décembre 2015***

ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES  
2016

Je vote



web

[www.peidf.reference-syndicale.fr](http://www.peidf.reference-syndicale.fr)