

# Convention collective

**PÔLE EMPLOI**



**N° de brochure : 3367**

**N° IDCC : 2847**

**Date de dernière mise à jour : 2020-10-28**



## **Sommaire**



.....	1
<b>Préambule</b> .....	1
<b>A. - Dispositions générales</b> .....	1
<b>B. - Effectifs. - Recrutement. - Période d'essai</b> .....	2
<b>C. - Durée et conditions de travail</b> .....	4
<b>D. - Classification du personnel</b> .....	5
<b>E. - Salaires. - Indemnités. - Primes d'ancienneté Allocation vacances. - Primes</b> .....	5
<b>F. - Augmentations individuelles. - Promotions</b> .....	6
<b>G. - Déroulement de carrière et entretien professionnel annuel</b> .....	6
<b>H. - Formation professionnelle</b> .....	8
<b>I. - Mobilité professionnelle et/ou géographique</b> .....	8
<b>J. - Congés</b> .....	9
<b>K. - Indemnité de licenciement et préavis</b> .....	12
<b>L. - Retraite</b> .....	13
<b>M. - Mesures disciplinaires</b> .....	13
<b>N. - Commission nationale paritaire de conciliation (CNPC)</b> .....	13
<b>O. - Droit syndical</b> .....	14
<b>P. - Délégués du personnel et membres des comités d'établissement</b> .....	18
<b>Q. - Activités sociales et culturelles</b> .....	18
<b>Q bis. - Garantie salariale</b> .....	18
<b>Q ter. - Moyens liés aux technologies de l'information et de la communication</b> .....	19
<b>R. - Hygiène et sécurité</b> .....	21
<b>S. - Protection fonctionnelle</b> .....	22
<b>T. - Régimes de retraite</b> .....	22
<b>U. - Régime complémentaire de prévoyance et de maladie</b> .....	22
<b>V. - Dispositions particulières</b> .....	22
<b>W. - Commission d'interprétation</b> .....	22
<b>X. - Dispositions transitoires</b> .....	23
<b>Textes Attachés</b> .....	26
Annexe I - Avenant n° XXVI du 6 juillet 1994 relatif à la classification .....	26
Introduction .....	26
Guide d'utilisation de l'annexe I relative à la classification .....	27
Proposition de lexique .....	28
Emplois génériques .....	28
Accord du 22 janvier 2010 relatif aux activités sociales et culturelles au sein de Pôle emploi .....	28
Préambule .....	28
Accord du 22 janvier 2010 relatif à la création de l'observatoire national des métiers de Pôle emploi .....	29
Préambule .....	29
Adhésion par lettre du 10 février 2010 du syndicat national du personnel de Pôle emploi à la convention .....	30
Accord du 18 juin 2010 relatif au transfert des personnels AFPA et au recrutement des psychologues du travail .....	30
Chapitre Ier .....	31
Chapitre II .....	31
Chapitre III .....	33
Annexe .....	34
Accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail .....	34
Préambule .....	34
Chapitre Ier Aménagement du temps de travail et modalités d'application .....	34
Chapitre II Gestion des heures travaillées .....	36
Chapitre III Agents à temps partiel .....	37
Chapitre IV Temps partiel annualisé .....	37
Chapitre V Dispositions spécifiques .....	37
Chapitre VI Déplacements professionnels (hors missions) .....	38
Chapitre VII Compte épargne-temps .....	38
Chapitre VIII Modalités d'application .....	39
Annexe .....	40
Avenant du 16 décembre 2010 portant modification de la durée de validité d'accords listés au chapitre Y de la convention collective nationale et allongement de la période transitoire .....	41
Accord du 21 janvier 2011 relatif au droit syndical .....	41
Préambule .....	41
Accord du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	42
Préambule .....	42
Chapitre Ier Bénéficiaires .....	43
Chapitre II Recrutements .....	43
Chapitre III Evolutions professionnelles .....	43
Chapitre IV Rémunération .....	44
Chapitre V Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale .....	45
Chapitre VI Sensibilisation et communication sur les modalités de l'accord .....	46
Chapitre VII Durée et modalités de suivi de l'accord .....	46
Chapitre VIII Dépôt et publicité .....	47
Accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance .....	47
Préambule .....	47
Chapitre Ier Bénéficiaires .....	47
Chapitre II Nature des garanties .....	48
Chapitre III Régime complémentaire de frais de soins de santé et de maternité .....	48
Chapitre IV Régime de prévoyance obligatoire .....	49
Chapitre V Garantie dépendance facultative .....	50
Chapitre VI Action de solidarité .....	51
Chapitre VII Conditions de mise en oeuvre .....	51
Chapitre VIII Dépôt et publicité .....	51
Annexe .....	51

Garantie de frais de soins de santé .....	53
Avenant du 30 juin 2011 portant modification de l'avenant du 16 décembre 2010 à la convention collective .....	54
Accord du 10 octobre 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées .....	55
Préambule .....	55
Chapitre Ier Champ d'application .....	55
Chapitre II Programme d'actions .....	56
I. - Recrutement des personnes handicapées .....	56
II. - Inclusion .....	56
III. - Prévention et maintien dans l'emploi .....	57
IV. - Aménagement des postes de travail et conditions de vie au travail .....	57
V. - Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques .....	58
VI. - Formation professionnelle et gestion de carrière .....	59
VII. - Information et communication .....	60
VIII. - Recours à la prestation externe .....	60
Chapitre III Mise en oeuvre .....	60
I. - Mission nationale handicap .....	60
II. - Conseillers interrégionaux à l'intégration .....	60
III. - Correspondants régionaux handicap .....	61
IV. - Commission paritaire nationale de suivi .....	61
V. - CHSCT .....	61
Chapitre IV Durée et formalités .....	61
Annexe .....	61
Avenant du 9 décembre 2011 relatif à la durée de validité des accords listés au chapitre Y .....	62
Avenant du 14 décembre 2011 relatif à la négociation du régime de retraite complémentaire .....	62
Accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalités de gestion des activités sociales .....	63
Avenant du 18 décembre 2012 portant modification de la durée de validité de certains accords .....	65
Accord du 18 janvier 2013 modifiant l'article 48 de la convention .....	65
Annexe .....	65
Accord du 19 décembre 2013 relatif à la gestion du travail à temps partiel des agents de droit privé .....	66
Préambule .....	66
I. - Champ d'application .....	66
II. - Quotités de temps de travail applicables aux agents de droit privé à temps partiel .....	66
III. - Garanties quant à la mise en oeuvre d'horaires réguliers à temps partiel .....	66
IV. - Date d'entrée en vigueur .....	66
V. - Dénonciation .....	67
VI. - Formalités de dépôt .....	67
Avenant du 19 décembre 2013 à la convention .....	67
Accord du 14 février 2014 relatif aux cadres dirigeants .....	67
Préambule .....	67
Annexes .....	71
Avenant du 17 juin 2014 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance .....	73
Avenant du 31 décembre 2014 portant modification de la durée de validité de certains accords .....	74
Adhésion par lettre du 20 mai 2015 de la FSU à la convention collective .....	74
Avenant du 19 décembre 2014 à l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail .....	74
Préambule .....	74
Accord du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation entre vies professionnelle, familiale et personnelle .....	75
Préambule .....	75
Chapitre Ier Bénéficiaires .....	75
Chapitre II Recrutements .....	75
Chapitre III Formation .....	75
Chapitre IV Evolution de carrière .....	76
Chapitre V Mixité .....	77
Chapitre VI Rémunération .....	77
Chapitre VII Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale .....	78
Chapitre VIII Sensibilisation et communication sur les modalités de l'accord .....	79
Chapitre IX Durée et modalités de suivi .....	79
Accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées .....	79
Préambule .....	80
Chapitre Ier Champ d'application .....	80
Chapitre II Programme d'action .....	80
I. - Emploi direct .....	80
II. - Prévention et maintien dans l'emploi .....	81
III. - Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques .....	83
IV. - Formation professionnelle et gestion de carrière .....	84
V. - Communication et sensibilisation .....	84
VI. - Recours à la prestation externe (emploi indirect) .....	85
VII. - Autres dispositifs .....	85
Chapitre III Mise en oeuvre .....	85
Chapitre IV Durée et formalités .....	86
Indicateurs de suivi .....	87
Adhésion par lettre du 27 octobre 2015 de la FSU à l'accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi .....	87
Avenant du 18 décembre 2015 prorogeant l'accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalités de gestion des activités sociales et culturelles mutualisées .....	87
Accord du 25 janvier 2016 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance .....	88
Préambule .....	88
Chapitre Ier Bénéficiaires .....	88
Chapitre II Nature des garanties .....	89
Chapitre III Régime complémentaire de frais de soins de santé et de maternité .....	89
Chapitre IV Régime de prévoyance obligatoire .....	90
Chapitre V Garantie dépendance facultative .....	91
Chapitre VI Action de solidarité .....	91

Chapitre VII Conditions de mise en oeuvre .....	91
Chapitre VIII Modification de l'article 49, paragraphe 2, de la convention collective nationale en vue de sa concordance avec le présent accord .....	92
Chapitre IX Dépôt et publicité .....	92
Annexe .....	92
Procès-verbal de désaccord du 29 février 2016 portant sur la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2016 .....	95
Accord du 3 juin 2016 relatif aux élections des commissions paritaires locales au sein des établissements de Pôle emploi .....	95
Accord du 3 juin 2016 relatif aux élections des commissions paritaires nationales au sein de Pôle emploi .....	98
Annexe .....	101
Accord du 22 novembre 2016 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	101
Préambule .....	101
1. Champ d'application de l'accord .....	101
2. Enjeux de la GPEC à Pôle emploi .....	102
3. Identification des situations professionnelles concernées par la démarche GPEC .....	102
4. Mesures d'accompagnement des évolutions professionnelles .....	102
5. Mesures spécifiques des personnels exerçant des activités dites en mutation .....	104
6. Mise en oeuvre et suivi de l'accord .....	104
7. Dispositions diverses .....	104
Annexe .....	104
Adhésion par lettre du 2 août 2017 du SNAP à la convention collective ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords .....	105
Accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention .....	105
Préambule .....	105
Titre 1er Champ d'application .....	106
Titre 2 Système conventionnel de classification .....	106
Chapitre 1er Grands principes structurants de la classification .....	106
Chapitre 2 Principes de progression individuelle au sein de la classification .....	111
Chapitre 3 Processus de promotion au sein de Pôle emploi .....	112
Chapitre 4 Recours .....	113
Titre 3 Principes généraux d'évolution professionnelle .....	113
Titre 4 Mise en place du nouveau système conventionnel de classification .....	114
Chapitre 1er Principes de positionnement des agents de Pôle emploi dans le nouveau système conventionnel de classification .....	114
Chapitre 2 Dispositions transitoires particulières .....	115
Chapitre 3 Modalités de déploiement du dispositif .....	116
Titre 5 Dispositions d'ordre général .....	116
Annexes .....	117
Avenant du 15 janvier 2018 à l'accord du 22 novembre 2016 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	118
Avenant du 18 juillet 2018 à l'accord du 20 juillet 2015 relatif à la modification de la durée de l'accord .....	119
Avenant du 18 juillet 2018 à l'accord du 16 octobre 2015 relatif à la modification de la durée de l'accord .....	119
Accord de méthodologie du 17 octobre 2018 relatif aux négociations sur le renouvellement du dialogue social .....	119
Avenant du 15 mars 2019 relatif à la révision de la convention collective .....	122
Préambule .....	123
Accord du 1er avril 2019 relatif au « renouvellement du dialogue social » .....	123
Préambule .....	123
Avenant du 14 juin 2019 à l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention .....	133
Avenant du 18 septembre 2019 relatif à la révision de l'article 8.4 de la convention collective .....	133
Préambule .....	133
Avenant du 31 juillet 2020 relatif à la révision temporaire du paragraphe 4 de l'article 8.4 de la convention .....	134
Préambule .....	134
Avenant du 31 juillet 2020 relatif à la révision du paragraphe 3 de l'article 8.2 de la convention .....	135
Préambule .....	135
<b>Textes Salaires</b> .....	136
Accord du 14 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014 .....	136
Accord du 8 septembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014 .....	136
Accord du 28 février 2017 relatif aux salaires au 1er avril 2017 .....	137
<b>Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale</b> .....	137
<i>Préambule</i> .....	138
<i>Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	138
<i>Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	140
<i>Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	140
<i>Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)</i> .....	142
<i>Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires</i> .....	143
<i>Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	143
<i>Titre VII Gestion des contributions conventionnelles</i> .....	144
<i>Titre VIII Dispositions diverses</i> .....	144
<i>Titre IX Autres dispositions</i> .....	144
<i>Annexe</i> .....	145
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i>Accord qualité de vie au travail (17 mars 2017)</i> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1





**Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009**

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.
Organisations adhérentes	Le syndicat national du personnel de Pôle emploi, 51, rue de la Glacière, 75013 Paris, par lettre du 10 février 2010 (BO n°2010-8) ; La fédération syndicale unitaire, par lettre du 20 mai 2015 (BO n°2015-24) ; Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

**Préambule**

En vigueur étendu

La volonté des parties signataires de la présente convention collective est que le personnel de Pôle emploi, régi par celle-ci, dispose de l'ensemble des garanties individuelles et collectives nécessaires à la réalisation de son activité et à son développement professionnel, de nature à sécuriser son avenir.

Par ailleurs, l'ensemble des dispositions de la présente convention collective s'appuie sur les principes de respect, de non-discrimination, de neutralité et d'indépendance nécessaires à l'accomplissement des missions des agents.

Les parties signataires s'engagent, en outre, à mettre en œuvre, en ce qui concerne le recrutement, la mobilité et la promotion, les dispositions de l'article 9 de la convention OIT n° 88, notamment en matière d'indépendance à l'égard de tout changement de gouvernement, de stabilité de l'emploi et de protection à l'égard des influences extérieures.

Les parties conviennent que pour l'application de toutes les dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté prise en compte comprend les périodes d'activité ou assimilées dans Pôle emploi auxquelles s'ajoute l'ancienneté acquise, le cas échéant, dans les institutions de l'assurance chômage et à l'agence nationale pour l'emploi ainsi que dans tout autre organisme dont tout ou partie des missions intègrent Pôle emploi.

Conformément à la loi du 13 février 2008, la présente convention collective ne peut conduire à la remise en cause des avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

Enfin, il est rappelé que la présente convention collective et les accords qui s'y rattachent ne peuvent comporter des dispositions moins favorables pour les agents que celles prévues par le code du travail. De même, les accords locaux ne peuvent prévoir que des dispositions plus favorables pour les agents que celles prévues par la présente convention collective ou par le code du travail.

Les parties signataires conviennent que les accords locaux existant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale continuent de s'appliquer en ce qu'ils comportent des dispositions plus favorables ou des thèmes non traités dans la présente convention collective nationale.

**A. - Dispositions générales**

**Article 1er**

En vigueur étendu

**1.1. Champ d'application**

1. La présente convention collective règle les rapports entre l'institution nationale publique mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, dénommée Pôle emploi, et le personnel de droit privé qu'elle emploie en France métropolitaine, dans les départements territoires et collectivités d'outre-mer, y compris Saint-Pierre-et-Miquelon.

2. Font exception à cette règle les clauses relatives au droit syndical et aux instances représentatives du personnel (art. 40 à 43) qui s'appliquent à l'ensemble des personnels de Pôle emploi indépendamment de leur statut. Par ailleurs, les dispositions de la présente convention collective nationale et des accords annexés concernant la formation professionnelle (art. 22, à l'exception des alinéas 5 et 6) et les activités sociales et culturelles s'appliquent également dans les mêmes conditions à l'ensemble des personnels dès la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

**1.2. Cadres dirigeants**

Sous réserve des dispositions qui leur sont propres, stipulées dans un accord distinct les concernant, les agents de droit privé qui ont la qualité de cadres dirigeants sont soumis à la présente convention collective. La notion de cadre dirigeant recouvre le périmètre suivant : les directeurs d'établissement, les directeurs généraux adjoints, les adjoints aux directeurs généraux adjoints, les secrétaires généraux et directeurs au siège, les directeurs régionaux adjoints et délégués. Les anciens cadres dirigeants demeurent régis par cet accord spécifique.

**1.3. Adhésion à la convention collective nationale**

Toute organisation syndicale reconnue représentative au niveau national peut adhérer à la convention collective.

**Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention collective prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'agrément par les ministres chargés de l'emploi et du budget et au plus tôt au 1er janvier 2010.

**Article 3**

En vigueur étendu

**3.1. Durée**

La présente convention collective est conclue pour une durée de 1 an, à compter de sa date d'effet. Elle se renouvelle par tacite reconduction d'année en année sauf dénonciation selon les conditions du paragraphe 3.3 du présent article.

**3.2. Révision**

1. La présente convention collective peut être révisée à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires ou de toute organisation syndicale représentative au niveau national ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité aux dispositions de cette convention collective.

2. Les modifications qui pourraient intervenir en ce qui concerne la classification des emplois ou toute autre stipulation de la présente convention collective n'entraîneront pas nécessairement la révision des autres dispositions de celle-ci.

3. La partie qui demande la révision de la convention collective doit accompagner sa demande d'un projet de texte de révision. Les propositions de révision sont soumises, dans un délai de 3 mois, à la commission paritaire nationale de négociation instituée par la présente convention collective.

**3.3. Dénonciation**

1. La présente convention collective peut être dénoncée par l'une ou plusieurs des parties signataires 3 mois au moins avant son expiration. Il est entendu qu'elle restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne.

2. Le projet de modification accompagnant toute dénonciation devra faire l'objet d'une négociation dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la dénonciation sera réputée caduque.

3. Les parties signataires conviennent dans un délai de 3 ans de réexaminer les dispositions du présent article dans les conditions de l'article 3.2 et du

premier alinéa du présent article.

4. La révision ou la dénonciation des dispositions de la présente convention collective ne peut conduire à la remise en cause des avantages individuels acquis antérieurement.

#### 3.4. Commission paritaire nationale de négociation

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation chargée de négocier tout accord collectif relatif à la présente collective. Outre la direction, elle est constituée de quatre représentants par organisation syndicale représentative au niveau national compétente pour négocier.

### **B. - Effectifs. - Recrutement. - Période d'essai**

#### Article 4

En vigueur non étendu

1. Le contrat à durée indéterminée à temps plein constitue le mode normal de recrutement au sein de Pôle emploi. Un contrat à durée déterminée peut néanmoins être conclu, conformément aux dispositions du code du travail.

2. Le recrutement des agents est réalisé, par délégation du directeur général, par les établissements dont ils dépendent, à l'exception des cadres dirigeants et des cadres supérieurs (directeurs territoriaux et directeurs territoriaux délégués, chefs de service de la direction générale et directeurs et chefs de service des directions d'établissement), qui sont recrutés au niveau national. Ce recrutement se fait dans le respect des principes de la convention de l'organisation internationale du travail n° 88 ratifiée par la France en matière d'indépendance, d'égalité de traitement, de neutralité et de stabilité d'emploi.

3. Les méthodes et procédures de recrutement d'agents sous contrat à durée indéterminée ou déterminée contribuent au respect de ces principes, en garantissant que les compétences et les expériences des candidats sont prises en compte avec objectivité selon des processus encadrés au niveau national. Elles sont présentées pour consultation au comité social et économique central, après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national, en vue de leur permettre de s'assurer qu'elles respectent les principes rappelés au présent article. Les fiches de postes sont normalisées et conformes aux dispositions conventionnelles prévues à l'article 6 ci-dessous. Elles font l'objet d'une présentation aux organisations syndicales. Les vacances et créations de postes, hormis celles concernant les cadres dirigeants, font l'objet d'une publication conformément à l'article 5 de la présente convention collective.

4. Sans préjudice du respect des dispositions spécifiques aux travailleurs handicapés, tout candidat bénéficie, préalablement à son recrutement, ou au plus tard au terme de la période d'essai, d'un examen médical permettant d'apprécier son aptitude physique à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

5. Le contrat de travail est obligatoirement précisé par écrit. Il en va de même pour toute modification ultérieure d'un élément contractuel formalisé par voie d'avenant portant notamment sur la rémunération, la classification, le lieu de travail ou la durée du travail. Le contrat de travail peut comporter des stipulations particulières liées à la nécessité, pour la tenue du poste de travail prévu, d'une formation réalisée soit en interne, soit en externe à Pôle emploi.

6. Les obligations particulières résultant de l'exercice de la mission de service public pour les agents font l'objet de dispositions prévues au règlement intérieur de Pôle emploi. Ce dernier fait l'objet d'une consultation du comité social et économique central après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et/ou signataires de la présente convention collective. Les adaptations éventuelles du règlement intérieur national nécessitées par une organisation du travail spécifique au niveau des établissements font l'objet d'une consultation des comités sociaux et économiques d'établissement concernés.

7. Au moment de leur recrutement, les agents reçoivent communication par leur établissement de rattachement d'un livret d'accueil comprenant notamment le texte actualisé de la convention collective nationale ainsi que ses annexes.

Les modifications apportées à la convention collective et à ses annexes font également l'objet d'une information collective par tout moyen.

8. Les agents qui auraient démissionné pour des raisons personnelles impérieuses ou qui auraient été licenciés pour motifs autres que personnels ou disciplinaires peuvent demander que leur soient notifiés au cours de l'année suivant la date de rupture du contrat de travail, les postes équivalents à celui qu'ils occupaient et qui deviendraient disponibles dans Pôle emploi. Ils bénéficient alors d'un droit de priorité au réembauchage qu'ils doivent faire valoir dans un délai de 1 mois suivant la réception de la notification de l'appel de candidature.

9. Les agents licenciés par décision du directeur général, pour motifs autres que personnels ou disciplinaires, ainsi que les agents démissionnaires dans les cas visés ci-dessus bénéficient de la priorité d'embauche pendant 2 ans à partir de la date de rupture de leur contrat s'ils en font la demande dans ce même délai et selon les modalités prévues par le code du travail.

10. Pôle emploi recherche, à défaut d'emplois vacants du niveau correspondant, d'autres modalités de reclassement, notamment au sein d'établissements ou d'organismes qui participent également au service public de l'emploi ou au sein d'autres administrations.

#### Article 5

En vigueur non étendu

1. Les comités sociaux et économiques d'établissement sont informés et consultés sur l'organigramme de l'établissement. Ils sont par ailleurs informés des ajustements de l'organigramme. De même, il est rendu compte aux comités sociaux et économiques d'établissement concernés, sous forme de statistiques détaillées et sexuées (notamment en volume et en type de postes), des recrutements effectués lors de la réunion mensuelle suivant immédiatement le recrutement des personnels concernés.

2. Toute création ou vacance de poste est communiquée au personnel, aux membres des comités sociaux et économiques d'établissement, aux délégués syndicaux ainsi qu'aux organisations syndicales nationales via la bourse de l'emploi. L'ensemble des agents de Pôle emploi a accès à la bourse de l'emploi.

Les vacances de poste, hors ceux de cadres dirigeants, font l'objet de publication en vue de permettre des candidatures internes.

Les modalités d'accès et de recrutement au poste de cadre dirigeant sont précisées dans l'accord cadres dirigeants.

Pôle emploi organise la mise à disposition des informations relatives aux postes ouverts sous forme papier ou électronique à destination des agents mis à disposition, en congé pour raisons de santé et pour les anciens agents bénéficiant d'une priorité de réembauche.

3. Les appels à candidatures doivent obligatoirement dans un premier temps être portés à la connaissance de l'ensemble des agents de Pôle emploi en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée disposant d'une ancienneté continue supérieure à 6 mois.

Ensuite, ils sont adressés, simultanément, auprès des personnels appartenant aux catégories énumérées ci-après :

- agents se trouvant dans la situation visée à l'article 41 paragraphe 16 ou à l'article 33 ;

- agents ayant occupé, dans Pôle emploi ou dans une des institutions à l'origine de sa création, un poste équivalent, qui auraient démissionné pour des raisons impérieuses, par exemple d'une obligation familiale particulière et, ce, depuis moins de 1 an, et ayant fait expressément, lors de leur départ ou ultérieurement, la demande d'être informés de toute vacance de poste. En cas de démission pour changement de domicile, les intéressés peuvent demander à l'établissement de Pôle emploi dont ils relevaient de transmettre leur demande d'information de vacances de poste à l'établissement de leur nouveau domicile. Le droit de priorité au réembauchage, dont les intéressés bénéficient, doit être exercé par eux dans les 15 jours ouvrés suivant la réception de la notification de l'appel de candidature ;

- anciens agents sous contrat à durée déterminée ayant quitté Pôle emploi depuis moins de 6 mois et ayant fait expressément, lors de leur départ, ou ultérieurement dans ce même délai, la demande d'être informés de toute vacance de poste. Une attention particulière sera apportée aux agents recrutés en contrat à durée déterminée d'une durée de 12 mois et plus et qui n'auraient pu bénéficier d'un contrat à durée indéterminée avant le terme de leur contrat.

Il appartient aux directions des établissements de Pôle emploi de mettre en œuvre les voies et moyens d'une information de leurs anciens agents, tels qu'entendus ci-dessus, des appels de candidatures. Les modalités d'information retenues font l'objet avant leur mise en œuvre d'une information du comité social et économique dans chaque établissement.

4. Pour permettre aux intéressés de poser leur candidature et faciliter la mobilité des agents, Pôle emploi procède à la diffusion nationale des postes concernés pendant une durée minimale de 15 jours ouvrés durant laquelle les candidatures ont la possibilité de s'exprimer. Ce délai est porté à 1 mois pour une diffusion des postes pendant la période estivale comprise entre le 15 juin et le 15 septembre.

#### Article 6

1. Une bourse de l'emploi (BDE) nationale est instituée au sein de Pôle emploi. Elle permet l'information des agents sur l'ensemble des postes à pourvoir, sur les souhaits de permutation ainsi que l'expression des candidatures individuelles. Toute création ou vacance de poste permanent, quel qu'en soit le motif, est intégrée dans la bourse de l'emploi.

La bourse de l'emploi est alimentée :

- par toute création ou vacance de poste sur le territoire national ;
- en ce qui concerne les demandes de changement de poste, par les agents sous forme de candidatures volontaires et spontanées.

2. Chaque ouverture de poste et chaque demande de changement de poste sont établies dans un document standardisé préalablement concerté avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et/ou signataires de la présente convention collective. Les agents et les membres du comité social et économique ont connaissance des postes disponibles dans la bourse de l'emploi à laquelle ils peuvent librement accéder. Pôle emploi s'assure, avant leur diffusion dans la bourse de l'emploi, de la conformité des offres proposées avec les stipulations de la présente convention collective nationale. Pour chaque offre sont mentionnés le descriptif du poste, les conditions d'accès, la qualification, la classification, la localisation et le niveau d'emplois dans la classification des emplois des agents publics.

3. La direction de Pôle emploi rapproche tous les postes ouverts avec les demandes de changement de poste dont elle a connaissance, en tenant compte des souhaits des candidats.

4. Nonobstant les autres dispositions du présent article, Pôle emploi, dans la limite de 10 % de son effectif total, ne pourra refuser le recrutement de personnes demandant à bénéficier d'un reclassement professionnel par suite de maladie ou accident, blessure de guerre ou au titre de veuves de guerre.

#### Article 7

En vigueur étendu

1. La durée de la période d'essai liée au contrat de travail est fixée à 2 mois pour le personnel employé et technicien, à 3 mois pour le personnel agent de maîtrise, à 4 mois pour le personnel cadre.

La période d'essai peut être renouvelée une fois avec accord des deux parties par décision écrite et motivée à l'issue d'un entretien au cours duquel l'agent peut se faire accompagner par un membre du personnel de son choix ou par un représentant d'une organisation syndicale de Pôle emploi. Ce renouvellement est d'une durée au plus égale à la durée de la période d'essai initiale.

2. Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

3. Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties en respectant le préavis fixé conformément aux dispositions du code du travail.

#### Article 8

En vigueur non étendu

##### 8.1. CDD de remplacement temporaire

1. Le contrat à durée déterminée, dit contrat de « remplacement temporaire », est conclu pour le remplacement d'un agent, par suite d'une absence temporaire ou de la suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la durée, et que ce soit pour son remplacement direct ou pour assurer un remplacement « en cascade » .

Il est établi, entre autres, dans les cas suivants :

- maladie, accident de travail, maternité, adoption (y compris pendant la période de congé parental d'éducation prévue à l'article 32 de la présente convention collective) ;
- exercice d'un mandat électif ou syndical de 1 à 12 mois entraînant une suspension du contrat de travail ;
- période de réserve volontaire ou non volontaire ;
- stage de formation rémunéré ou non, entrant dans le cadre des dispositions légales en vigueur ;
- congé sans solde prévu à l'article 28.1 de la présente convention collective ;
- temps partiel à durée déterminée (congé parental, congé individuel de formation) ;
- remplacement des agents affectés ou mis à disposition de structures externes, notamment dans le cadre du partenariat ;
- attente de l'entrée en fonction d'un agent recruté mais non encore disponible dans la limite de 9 mois ;
- remplacement d'un agent exerçant un mandat syndical de 1 à 12 mois.

2. Au-delà des clauses précises du contrat de travail, les dispositions qui s'imposent sont les suivantes :

- définition précise de l'objet du contrat de travail, indication du nom et de la qualification de l'agent remplacé, notification du caractère non renouvelable du contrat au retour de l'agent remplacé ;
- fixation d'une durée minimale du contrat, ainsi que de la période d'essai en résultant ;
- fixation des conditions de l'indemnisation due à l'issue de la période contractuelle ;
- mention des nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

##### 8.2. CDD pour accroissement temporaire d'activités

1. Le contrat de travail à durée déterminée, pour accroissement temporaire d'activité, est conclu en cas d'exécution de travaux à caractère non permanent ou exceptionnel, tels certains travaux correspondant à des surcharges de travail momentanées.

2. Au-delà des clauses précises du contrat de travail, les dispositions qui s'imposent sont les suivantes :

- définition précise de l'objet du contrat de travail ;
- fixation de la durée du contrat et de la période d'essai en résultant ;
- fixation des conditions d'un seul renouvellement éventuel ;
- fixation des conditions d'indemnisation de fin de contrat ;
- mention des nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

3. La durée maximale des contrats à durée déterminée, hormis les contrats de travail aidés, est celle prévue par le code du travail.

4. Un autre contrat à durée déterminée ne pourra être conclu pour le même poste qu'à condition de respecter entre chaque contrat un délai au moins égal :

- à la moitié de la durée du contrat précédent si celui-ci est inférieur à 14 jours ;
- au tiers de la durée du contrat précédent si celui-ci est au moins égal à 14 jours.

Ce recrutement ne peut avoir pour objet de compenser de manière durable ou permanente une insuffisance d'effectifs.

##### 8.3. Contrats de travail aidés

Il est recouru à des contrats à durée déterminée pour des contrats de travail aidés mis en œuvre dans le cadre de la politique publique d'insertion professionnelle prévue aux articles L. 5431-1 et suivants du code du travail. Les agents sous contrat de travail aidé bénéficient, pendant la période de leur contrat, d'un accompagnement particulier et de formations spécifiques visant à favoriser leur insertion professionnelle au sein de Pôle emploi, ou à l'extérieur, et à l'issue de celui-ci d'un suivi spécifique durant 6 mois. Les postes susceptibles d'accueillir des agents en contrat de travail aidé et les modalités de leur accompagnement font l'objet d'une information du comité social et économique central.

Les personnels sous contrat de travail aidé sont recrutés au minimum au coefficient 400 (A) sans préjudice des évolutions éventuelles qui pourraient intervenir en cours du contrat.

#### 8.4. Dispositions communes

1. L'agent sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail aidé est positionné au coefficient correspondant à son emploi et perçoit le traitement de l'emploi pour lequel il a été recruté. Il bénéficie de l'ensemble des clauses de la présente convention collective à l'exception de celles relatives à la rupture du contrat, étant toutefois précisé que les stipulations de l'article 30 relatives au congé maladie ne lui sont applicables que dans la limite de la durée de son contrat.

2. En cas de transformation du contrat à durée déterminée ou du contrat aidé de l'agent en contrat à durée indéterminée, la période de travail ainsi effectuée est prise en compte au titre de la période d'essai quelle que soit la nature de l'activité exercée.

3. Tout agent sous contrat à durée déterminée détenant une ancienneté continue égale ou supérieure à 6 mois bénéficie d'une priorité d'embauche, à compétence égale ou comparable avec les autres candidats, en contrat à durée indéterminée sur les postes disponibles au sein de son établissement de rattachement ou d'un autre établissement et compatibles avec son niveau de qualification et/ou de son expérience. Cette priorité d'embauche, qui peut être exercée à tout moment, bénéficie à l'agent jusqu'au terme de son contrat à durée déterminée. L'ancienneté dans Pôle emploi est prise en compte pour fixer l'ordre de priorité d'embauche.

4. Le volume de contrat à durée déterminée pour motif d'accroissement temporaire d'activité (hors contrats aidés et contrats d'apprentissage), ne peut excéder, par année civile, 15 % de l'effectif sous plafond inscrit au budget soumis au vote du conseil d'administration, sur la période allant de la date de signature jusqu'au 31 décembre 2022.

Par ailleurs et dans l'objectif de lutter contre la précarité, de réduire le nombre annuel d'agents recrutés en contrats à durée déterminée et ainsi de favoriser leur intégration, aucun délai de carence n'est appliqué dans tous les cas de succession de CDD.

5. Un état complet des effectifs par structure et par type de contrats y compris les contrats de travail aidés est présenté chaque trimestre en réunion de comité social et économique.

Cet état contient notamment :

Le nombre d'agents recrutés en CDD et le taux de leur passage en CDI.

Le nombre d'agents en CDD de remplacement correspondants aux agents affectés à une mission.

#### Le taux d'emploi des séniors

Par ailleurs, une présentation détaillée du recours aux contrats à durée déterminée est réalisée au comité social économique central, a minima dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'établissement, sur la base d'indicateurs définis au sein de l'instance, mettant notamment en évidence, en complément des données du bilan social :

- le nombre d'agents concernés recrutés en CDD ;

- le taux de reconduction des contrats à durée déterminée ;

- le taux de passage de ces contrats en contrats à durée indéterminée au regard de leur durée initiale.

(1)

(2)

(2)

(1) On entend par « remplacement en cascade » le fait de remplacer temporairement un agent absent par un agent titulaire de l'établissement, qui sera lui-même remplacé par un agent sous contrat de « remplacement temporaire ». Notification de ces situations est faite à chaque agent concerné.

(2) Exprimé en ETPT.

### C. - Durée et conditions de travail

#### Article 9

En vigueur non étendu

1. La durée normale du travail, fixée au niveau national, est de 35 heures *en moyenne* (1) par semaine, pour le personnel à temps plein, sous réserve des dispositions propres à l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail du 8 janvier 2001 figurant en annexe et des accords locaux en découlant. Cet accord fixe notamment le régime des heures supplémentaires ainsi que des temps d'astreintes. Toutefois il appartient à chaque directeur d'établissement de veiller à ce que les agents ne dépassent pas les horaires préalablement définis. A cet effet, il est fait périodiquement un point sur les temps de travail effectués. Le constat de dépassement doit déboucher en priorité sur des mesures d'organisation ou de répartition de charges permettant de respecter la durée hebdomadaire de travail fixée au niveau de l'établissement concerné et fait l'objet d'une information du comité social et économique.

2. Cette durée est répartie sur la semaine dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, dans le cadre d'accords locaux mis en œuvre au titre du dispositif de la réduction du temps de travail.

3. Le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs - le samedi et le dimanche - pour tous les services des établissements visés par la présente convention collective. Cette disposition ne fait pas obstacle à la réalisation d'heures supplémentaires.

4. Toute modification des horaires de travail donne lieu à consultation préalable des représentants du personnel, notamment dans le cadre des organisations particulières de travail.

5. En cas de circonstances exceptionnelles, il peut être prévu un travail le samedi et/ ou le dimanche et les jours fériés sur la base du volontariat. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont majorées de 50 % le samedi, de 100 % le dimanche, les jours fériés ou entre 21 heures et 7 heures.

Pour les agents à temps partiel, chaque heure effectuée au-delà de la durée hebdomadaire du temps partiel donne lieu à une majoration de 25 %. Les heures complémentaires sont majorées de 50 % le samedi et de 100 % le dimanche, les jours fériés ou entre 21 heures et 7 heures.

Les agents qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un repos majoré à due concurrence en lieu et place du paiement des heures supplémentaires effectuées.

6. En cas de circonstances exceptionnelles, et après consultation des membres du comité social et économique, des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà du contingent libre, dans les conditions et limites fixées par la loi et les règles conventionnelles ou du contingent conventionnel fixé par voie d'accord. Il est rendu compte aux comités sociaux et économiques d'établissement du nombre d'heures supplémentaires effectuées lors de la première réunion qui suit leur réalisation.

7. En cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, l'agent bénéficie, pour chaque heure réalisée au-delà du contingent, d'une contrepartie obligatoire en repos, d'une durée équivalente, en sus du paiement des heures supplémentaires effectuées.

8. La nécessité du bon fonctionnement des services peut conduire à recourir à des astreintes pour permettre la réalisation de certaines activités spécifiques. La définition et les modalités de recours à cette sujétion figurent dans l'accord du 8 janvier 2001 précité.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-10 du code du travail, la durée légale du travail effectif étant fixée à 35 heures par semaine civile.

(Arrêté du 19 février 2010, art. 1er)

#### Article 10

En vigueur non étendu

1. Pôle emploi facilite le travail à temps partiel afin de permettre aux agents de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Les agents à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux agents à temps complet par les dispositions légales et par celles de la convention collective, au prorata de la durée du travail.

2. L'agent en activité, sous réserve des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, est autorisé sur sa demande à travailler à temps partiel pour une durée de 1 an renouvelable sur demande expresse de l'intéressé formulée 2 mois avant l'expiration de l'autorisation en cours. Par exception, à la demande de l'agent et avec l'accord du directeur d'établissement, cette durée, qui s'entend en mois civils complets, peut être comprise entre 1 et 11 mois.

Le temps partiel prend effet le premier jour du mois suivant celui de l'accord à l'exception du temps partiel accordé pour motif thérapeutique qui prend effet dès la date de reprise du travail prescrite.

3. Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel, ou à la répartition du temps de travail souhaité par l'agent, doivent être précédés d'un entretien et motivés par écrit. Ils peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique ou par l'intermédiaire du comité social et économique. La réponse de l'établissement doit être argumentée. Les directions des établissements prévoient un temps spécifique dans les réunions du comité social et économique pour examiner ces recours.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit pour la quotité choisie :

- pour la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- pour nécessité de solidarité familiale (art. L. 3142-16 du code du travail) ;
- pour création ou reprise d'une entreprise (art. L. 3142-78 du code du travail) ;
- pour motif thérapeutique (aménagement de temps de travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique prescrit par le médecin du travail) ;
- pour élever un enfant de moins de 8 ans.

4. La réintégration à temps plein intervient, avant l'expiration de l'autorisation en cours, sur demande des agents intéressés. Il en est de même pour une modification des conditions d'exercice du temps partiel sous réserve de l'accord du directeur d'établissement. Les demandes afférentes sont présentées au moins 2 mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein intervient sans délai, à la demande de l'intéressé, en cas de motif grave, notamment pour cause de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

5. A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'agent est admis à occuper à temps plein son emploi sur son lieu d'affectation.

En cas de travail à temps partiel, la charge de travail est réduite en proportion du temps de travail des agents concernés.

6. La compensation en emplois correspondant au temps libéré par le temps partiel est organisée par la direction de l'établissement en fonction des charges de travail des sites et fait l'objet d'une information au comité social et économique lors de bilans trimestriels.

Des modalités spécifiques d'organisation du temps partiel (regroupement hebdomadaire, répartition mensuelle, annualisation...) peuvent être mises en place dans les établissements sur demande des intéressés.

#### **D. - Classification du personnel**

##### Article 11

En vigueur étendu

1. Les emplois sont répertoriés dans l'accord relatif à la classification des agents de droit privé de Pôle emploi. Les agents sont positionnés au minimum au coefficient du premier échelon du premier niveau de leur emploi de rattachement.

La classification des emplois devra être régulièrement adaptée dans le cadre d'un accord négocié pour tenir compte de l'évolution des métiers et des missions de Pôle emploi.

2. L'évolution de la classification des emplois ne peut conduire à un déclassement du positionnement de l'agent dans la nouvelle grille de classification.

3. Les situations spécifiques :

a) Début de carrière des agents recrutés sur les emplois dont l'amplitude débute au niveau B

L'agent recruté à l'échelon B1 (coefficient 426), est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon B2 (coefficient 478) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du premier anniversaire de son accès à l'emploi.

b) Évolution des chargés d'accueil et d'information, des gestionnaires appui

Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui ayant exercé son emploi à l'échelon B2 (coefficient 453) se voit attribuer l'échelon C1 (coefficient 478), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon B2 (coefficient 453).

c) Début de carrière des conseillers et des chargés de relation entreprise

Les conseillers et les chargés de relation entreprise sont embauchés, a minima, à l'échelon C1 (coefficient 478). Pôle emploi, dans le cadre du processus de promotion, examinera de façon toute particulière, l'évolution professionnelle des agents occupant les emplois de conseillers et de chargés de relations entreprise jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échelon D1 (coefficient 551). Cette orientation sera inscrite dans les instructions annuelles relatives à la promotion.

d) Début de carrière des référents métiers

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de référent métier, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 (coefficient 648).

e) Début de carrière des emplois de l'encadrement

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de responsable d'équipe, responsable d'accueil et responsable d'équipe support, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 (coefficient 648).

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de directeur d'agence, directeur adjoint d'agence et de responsable de service, à l'échelon F1 (coefficient 759) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon F2 (coefficient 789) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon F1 (coefficient 759).

#### **E. - Salaires. - Indemnités. - Primes d'ancienneté Allocation vacances. - Primes**

##### Article 12

En vigueur étendu

1. La rémunération mensuelle est composée d'un salaire de base (partie fixe + [valeur du point x coefficient]), auquel s'ajoute la prime d'ancienneté et éventuellement un complément salarial tel que spécifié à l'article 19.C de la présente convention collective.

2. La partie fixe et la valeur du point, communes à tous les agents, et, éventuellement, les primes et indemnités qui pourraient s'y ajouter, sont fixées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, au niveau national. Le coefficient est fixé en fonction du positionnement professionnel de l'agent dans la grille de classification visée à l'article 11.

3. Le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents est fixé au coefficient 400 (A).

##### Article 13

En vigueur non étendu

1. Une indemnité dite de 13e mois, égale à 1/12 de la rémunération brute perçue entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, est attribuée en fin d'année. Elle ne peut être inférieure au montant du salaire normal du dernier mois de l'année.

2. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, ou de suspension du contrat de travail, cette indemnité est attribuée au prorata du temps passé dans l'établissement au cours de l'année.

3. Les absences visées aux articles 30 et 31 de la présente convention collective ne peuvent entraîner de réduction de cette indemnité.

4. Cette indemnité est versée avec le salaire de décembre. Toutefois, un acompte correspondant à 60 % du montant brut de l'indemnité est versé avec le salaire de novembre.

#### Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 16

En vigueur étendu

1. La rémunération peut comporter des compléments variables calculés soit sur l'atteinte de résultats individuels annuels pour les cadres, soit sur l'atteinte des objectifs collectifs annuels de Pôle emploi pour l'ensemble des agents.
2. Les modalités et les critères retenus pour la mise en œuvre de ces compléments variables font l'objet d'un accord négocié au niveau national annexé à la présente convention collective.

#### Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 18

En vigueur non étendu

1. Une allocation vacances est attribuée à l'occasion des congés annuels payés. Le montant de cette allocation est égal au salaire mensuel de l'intéressé à la date du 1er juin. S'y ajoute une indemnité différentielle de congé payé. Elle est versée pour chaque jour de congés payés, de fractionnement et de congés d'ancienneté.
2. Les absences pour congé sans solde, suspension du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical, congé parental d'éducation et congé pour fonctions électives, n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'allocation de vacances.
3. Si, au 1er juin, l'agent a moins de 1 an de présence dans l'établissement, le montant de son allocation est calculé en fonction de son temps de présence à cette date.
4. L'allocation vacances est versée avec le salaire du mois de juin. Toutefois, un acompte correspondant à 60 % du montant brut de l'allocation est versé avec le salaire de mai.
5. En cas de départ en cours d'année, cette allocation est calculée en fonction du temps de présence depuis le 1er juin et s'ajoute, le cas échéant, au montant de l'indemnité compensatrice de congés payés.
6. Le montant de l'allocation vacances des agents en situation d'activité à temps partiel est calculé au prorata de la durée de travail pendant la période des 12 derniers mois écoulés ou, le cas échéant, sur la période définie aux paragraphes 3 et 5 ci-dessus.

### F. - Augmentations individuelles. - Promotions

#### Article 19

En vigueur étendu

Les augmentations individuelles de salaire ont lieu par attribution d'un échelon, par changement de niveau ou par relèvement de traitement, dans le cadre du processus de promotion ou de mobilité professionnelle.

##### 19. A. Changement d'échelon

Il s'effectue par attribution successive des échelons du ou des niveaux de l'emploi de rattachement selon les principes décrivant l'évolution au sein d'un niveau dans les conditions définies à l'article 20, § 3 a, de la présente convention collective nationale.

##### 19. B. Changement de niveau

Il s'effectue par l'accès au niveau immédiatement supérieur dans les conditions définies à l'article 20, § 3 b, de la présente convention collective nationale.

##### 19. C. Relèvement de traitement

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

Le relèvement de traitement attribué, dans le cadre du processus de promotion, ne peut être inférieur à 3 % du salaire antérieur (salaire de base et relèvement de traitement) pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise et à 3,5 % pour les cadres, pour lesquels il est en outre tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation, du fonctionnement du service dont ils ont la responsabilité et du contexte d'exercice des fonctions.

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

(1)

(1) « Hors amplitude » s'entend comme un positionnement individuel supérieur au plafond de l'amplitude de l'emploi occupé.

### G. - Déroulement de carrière et entretien professionnel annuel

#### Article 20

En vigueur étendu

1. L'évolution des capacités professionnelles et de la technicité des agents est valorisée dans leur déroulement de carrière. Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est mise en place de façon négociée pour se donner les capacités d'anticipation nécessaire sur les évolutions des métiers et les adaptations des ressources humaines aux missions de Pôle emploi. Un accord annexé à la présente convention collective prévoit notamment dans ce cadre des dispositifs précis et concrets en vue d'assurer la suppression des inégalités salariales entre les hommes et les femmes et des perspectives de déroulement de carrière égales entre les hommes et les femmes. Il définit des mesures correctrices après réalisation d'un bilan des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

Il prévoit également des objectifs précis en matière d'évolution de l'emploi, de développement des compétences et de perspectives de déroulement de carrière (promotion).

Le déroulement de carrière doit permettre une réelle promotion des agents en proposant différentes possibilités d'évolution professionnelle. Les agents ont vocation à accéder à l'ensemble des niveaux de coefficients et de qualification de la classification des emplois, en lien avec leurs activités.

2. Le parcours professionnel valorise l'enrichissement et l'élargissement des connaissances et des compétences, quel que soit le type de parcours suivi, et permet l'adaptation des compétences des agents aux évolutions d'emplois rendues nécessaires par les modifications techniques, réglementaires ou de l'offre de service.

3. Principes généraux

Le déroulement de carrière d'un agent s'opère, au sein de son emploi, par changement d'échelons au sein du niveau de classification et par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi quand les attendus requis au regard de la définition du niveau de classification de l'emploi tenu sont atteints.

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

La décision du passage d'un échelon à l'autre et d'un niveau à l'autre à l'intérieur de l'amplitude de l'emploi s'effectue, sur proposition du hiérarchique dans le cadre du processus annuel de promotion de l'établissement.

L'agent peut également évoluer par changement d'emploi, changement de métiers, de filières dans le cadre d'une mobilité professionnelle. Cette mobilité est accessible à tous et sur tous les emplois et/ ou filières quel que soit l'emploi ou la filière d'appartenance de l'agent, sous réserve de satisfaire aux attendus requis par l'emploi auquel il postule. Un agent peut ainsi candidater sur un poste d'un niveau supérieur à celui qu'il occupe. S'il est admis, il bénéficie alors de l'échelon et du niveau d'entrée correspondant à l'offre d'emploi.

Dans le cas exceptionnel où un agent est retenu, suite à sa candidature, sur un emploi dont l'amplitude est inférieure à son positionnement, il est rattaché à cet emploi dans un positionnement dit ' hors amplitude ' et conserve son coefficient (niveau/ échelon) ainsi que sa catégorie professionnelle.

a) L'évolution au sein d'un niveau de classification

Dans le cadre du processus de promotion annuelle, l'évolution professionnelle d'un agent s'opère au sein de chaque niveau uniquement par changement d'échelon, sauf situation exceptionnelle justifiant le saut d'échelons. Ce changement marque la progression de l'agent, au sein de son niveau de classification, par l'accès successif à tous les échelons du niveau.

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

b) L'évolution par changement de niveau de classification dans l'amplitude de l'emploi

Le changement de niveau de classification au sein de l'amplitude de son emploi reconnaît et valorise la montée en qualification.

Le positionnement dans le niveau supérieur s'opère sur la base de l'examen, dans le cadre du processus de promotion annuel, au regard des attendus requis par la définition du niveau de classification, des connaissances générales et/ ou techniques, acquises par l'expérience et/ ou la formation, et mises en œuvre par l'agent. Les niveaux permettent d'apprécier la montée en qualification de l'agent en tenant compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d'intervention, de l'expérience acquise dans l'emploi.

Au terme de la progression de tous les échelons de son niveau de classification, la progression de l'agent dans l'amplitude de son emploi se poursuit par l'accès au niveau de classification immédiatement supérieur.

Si l'agent a atteint le dernier échelon de son niveau de classification, la mise en œuvre d'une caractéristique générique et distinctive relevant du niveau de classification supérieur entraîne l'étude du positionnement de l'agent au regard de la définition de ce niveau en vue de son attribution.

Cependant, si l'agent n'a pas atteint le dernier échelon de son niveau de classification et dans la mesure où le contenu du descriptif d'activités est modifié significativement, la situation est étudiée au regard de la définition des niveaux et dans le cadre du processus de promotion, en vue d'une attribution à titre exceptionnel du niveau supérieur.

c) L'évolution au terme du dernier échelon du dernier niveau de la plage d'amplitude de l'emploi et des agents ' hors amplitude '

L'agent qui a atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi ou l'agent ' hors amplitude ' peut voir sa rémunération progresser par attribution d'un relèvement de traitement dans les conditions fixées à l'article 19. C de la CCN. Cette attribution intervient dans le cadre du processus de promotion de l'établissement.

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

4. Principes pour un déroulement de carrière minimum :

a) Pour un agent dans l'amplitude de son emploi

Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis 3 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.

En cas de non-attribution d'une promotion à l'issue de cet examen, dès l'EPA suivant (dont la période de réalisation est fixée au 1er trimestre de l'année civile), il est proposé à l'agent d'élaborer un plan d'actions partagé. Ce plan d'action, d'une durée 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, ainsi que des éventuels points d'étape. La situation de l'agent est réexaminée, au regard du bilan de ce plan d'actions partagé, lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l'attribution d'une promotion.

En cas de non-attribution de la promotion, celle-ci est systématiquement justifiée par écrit dans un délai de 2 mois et par des éléments objectifs relatifs à la non atteinte, par l'agent, des attendus définis au plan d'actions partagé.

En l'absence d'EPA, cet examen de la situation professionnelle de l'agent est réalisé dans les conditions prévues par l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail.

b) Pour un agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou d'un agent positionné ' hors amplitude '

Tout agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, ainsi que tout agent positionné ' hors amplitude ', peut se voir attribuer un relèvement de traitement dans le cadre de la campagne de promotion. À défaut, sa situation est examinée au cours de la 6e année dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail. Cet entretien permet d'envisager l'attribution d'un relèvement de traitement (art. 19 C de la CCN) ou la mise en place d'un accompagnement RH en vue d'une mobilité fonctionnelle permettant de nouvelles progressions, au plus tard 6 ans après la dernière mesure promotionnelle.

(1)

(1) ' hors amplitude \*? s'entend comme un positionnement individuel supérieur au plafond de l'amplitude de l'emploi occupé.

## Article 21

En vigueur non étendu

1. Un entretien professionnel annuel de l'ensemble des agents régis par la présente convention collective est mis en place.

Il permet à chacun de faire le point sur son activité. La nature de l'entretien est adaptée à la catégorie professionnelle de l'agent. A cette occasion sont fixés des objectifs professionnels individuels pour les cadres.

2. Tout agent, quelle que soit la nature de son contrat de travail et de son secteur d'activité, peut bénéficier de cet entretien professionnel annuel avec son supérieur hiérarchique (agent de maîtrise ou cadre), au cours duquel un bilan est effectué, portant sur :

- le contenu de l'emploi occupé et les tâches effectuées ;
- l'adéquation entre la charge de travail confiée et les moyens mis à disposition de l'agent ;
- la contribution aux résultats collectifs ;
- l'adéquation de la formation dispensée avec les besoins et les objectifs de cet emploi ;
- les souhaits des agents en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière ;
- les évolutions prévisibles de l'emploi et la qualification requise en vue d'une adaptation à ces évolutions ;

- l'examen des perspectives de changement de poste dans l'optique d'un déroulement de carrière ;

- les moyens mis à disposition.

3. Cet entretien se situe à une période de l'année permettant la mise en œuvre ultérieure des actions de formation déterminées comme étant nécessaires, et en amont de la préparation des décisions d'évolution de carrière. Un délai de prévenance de 5 jours ouvrés est laissé à l'agent avant la tenue de l'entretien.

4. L'entretien porte exclusivement sur le domaine des activités professionnelles et ne peut aborder les questions concernant la vie privée, les opinions religieuses, politiques ou syndicales.

L'évaluation doit se garder de toute subjectivité. L'évaluation réalisée au cours de l'entretien ne porte que sur des éléments objectifs présentant un lien direct et nécessaire avec les fonctions occupées.

5. Une procédure commune d'entretien professionnel annuel est mise en place. Celle-ci fait l'objet, après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national, d'une note présentée, avec le support d'entretien, pour information et consultation du comité social et économique central.

6. En aucun cas le support d'entretien individuel ne peut constituer un avenant au contrat de travail des agents, la signature éventuelle par l'agent n'a d'autre signification que la prise d'acte de la réalisation de l'entretien. L'agent reçoit copie des conclusions de l'entretien.

7. En cas de différé consécutif à la conclusion de l'entretien professionnel, les membres titulaires du comité social et économique sont saisis pour examiner la situation de l'agent qui en fait la demande.

## **H. - Formation professionnelle**

### **Article 22**

En vigueur non étendu

1. La formation tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des agents quel que soit leur statut. Elle est élaborée pour répondre aux besoins de Pôle emploi et aux aspirations de développement professionnel et personnel des agents.

Ainsi chaque agent doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre des moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines. A cette fin, les agents bénéficient de 5 jours au minimum de formation en moyenne par an.

La formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des agents. Elle doit être développée afin de répondre aux besoins des agents, quel que soit leur niveau de qualification initiale, de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant leur évolution professionnelle, et de progresser de niveau de qualification au cours de la vie professionnelle.

2. Les plans de formation sont élaborés et mis en œuvre au sein des différents établissements, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.

3. La commission paritaire nationale de la formation (CPNF) fixe les orientations et objectifs généraux de la formation et donne un avis sur le contenu des modules de formation.

Elle est régulièrement informée sur les programmes et le contenu des sessions de formation dispensées au sein de Pôle emploi, ainsi que sur le nom et la qualité des prestataires auxquels il est fait recours.

La CPNF est composée de 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau national et/ou des organisations syndicales signataires de la présente convention collective et de représentants de la direction, disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel.

Lors de sa première réunion, la CPNF se dote d'un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement.

4. Le comité social et économique central est consulté sur les orientations et les objectifs de la formation, sur le plan de formation de Pôle emploi ainsi que sur le bilan des réalisations de l'année écoulée.

5. Les dispositions de la présente convention collective visent également à favoriser et à développer dans tous les établissements de Pôle emploi les congés individuels de formation dans le respect des textes légaux et réglementaires.

6. En application de l'accord sur la formation professionnelle annexé à la présente convention collective, un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures par an cumulables sur 6 ans, est ouvert à tout agent en contrat à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans Pôle emploi. Pour les agents à temps partiel cette durée est calculée prorata temporis. Toutefois, les agents dont la durée de travail est au moins égale à 50 % d'un temps plein bénéficient d'un DIF calculé de la même manière que pour un agent à temps plein.

Les agents en contrat à durée déterminée acquièrent un droit au DIF calculé pro rata temporis, après avoir travaillé au minimum 3 mois civils pleins au cours des 12 derniers mois. L'utilisation de ce droit se fait aux mêmes conditions que les contrats à durée indéterminée.

7. La formation fait l'objet d'un accord annexé à la présente convention collective. Cet accord prévoit les modalités du recrutement en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

8. Pôle emploi favorise la démarche de validation des acquis professionnels que peut entreprendre tout agent sur son temps de travail et prend en charge les frais afférents.

### **Article 23**

En vigueur étendu

1. Les présentes dispositions ont pour objet de compléter et d'améliorer les dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au bilan de compétences telles qu'elles figurent à la VI<sup>e</sup> partie du code du travail.

2. Lorsqu'un agent demande à bénéficier d'un congé de bilan de compétences, l'établissement d'appartenance facilite, si l'agent le souhaite, les différentes démarches nécessaires : contacts avec l'organisme paritaire pour la prise en charge financière, choix de l'organisme prestataire au sein d'une liste agréée.

3. Les résultats du bilan de compétences peuvent, à la demande exclusive de l'agent, donner lieu à un entretien avec la personne habilitée de l'établissement, désignée par la direction. Est notamment examinée, au cours de cet entretien, la possibilité d'inscrire les perspectives d'évolution envisagées par le bilan dans la gestion du parcours professionnel de l'agent au sein de l'établissement.

Il peut être donné une suite au bilan pour :

- examiner avec l'agent les possibilités d'inscrire ses perspectives d'évolution dans la gestion de son parcours professionnel, y compris si le souhait de l'agent vise à un parcours externe à Pôle emploi ;

- aider l'agent à confronter les perspectives d'évolution envisagées par le bilan ;

- accompagner cette confrontation par des actions appropriées.

4. Le congé de bilan de compétences accepté par l'établissement et par l'agent doit s'intégrer dans le plan de formation de l'établissement.

5. Le choix des organismes prestataires doit faire l'objet d'une attention particulière.

6. Un congé de bilan de compétences est accordé de droit tous les 5 ans à tout agent qui en fait la demande. Les frais afférents sont pris en charge par Pôle emploi.

## **I. - Mobilité professionnelle et/ou géographique**

### **Article 24**

En vigueur non étendu

Dispositions communes

1. La mobilité peut constituer pour un agent l'un des moyens de sa progression professionnelle. La mobilité interne se caractérise par un changement



- temporaire ou pérenne de métier, ou par un changement géographique au sens de l'article 26.1 de la présente convention collective ou par les deux. Elle nécessite le volontariat clairement exprimé de l'agent.
2. Elle s'exerce dans le cadre d'un équilibre entre les besoins du service et les aspirations des personnels, selon des modalités qui respectent les dispositions visées à l'article 9 de la convention n° 88 de l'OIT.
  3. La mobilité s'effectue sur l'ensemble du territoire national et des emplois. Les vacances et créations de postes font l'objet d'une publication mentionnant les dates de forclusion, dans tous les services de Pôle emploi, au moyen d'une communication claire et transparente à destination de tous les agents par le biais de support télématique, de type bourse de l'emploi, et par voie d'affichage dans les sites et services.
  4. Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national sur la base du référentiel des métiers après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et donnent lieu à l'établissement d'une fiche descriptive comportant la nature de l'emploi, le niveau de classification, le niveau d'emplois dans la classification des emplois des agents de droit public, le lieu de travail et les qualifications requises. Ils sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente convention.
- Les processus de sélection sont harmonisés et encadrés au niveau national par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés et l'objectivité dans le traitement des candidatures. Ces processus respectent les principes de neutralité, de transparence, et de non-discrimination, et reposent sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces processus, méthodes et moyens sont présentés au comité social et économique central et le cas échéant aux comités sociaux et économiques d'établissement en cas de situation spécifique. Ils doivent garantir l'absence de discrimination entre agents de Pôle emploi pour l'accès aux postes à raison de leur statut.
5. La mobilité s'exerce également par permutation entre deux agents ayant un même emploi et un même niveau de classification. Dans ces conditions, la permutation ne peut être refusée, que ce soit au niveau de l'établissement ou entre établissements. Les candidats doivent adresser leur demande par écrit à leur direction de rattachement, 2 mois avant la date souhaitée de permutation.
  6. Les membres titulaires du comité social et économique sont régulièrement informés, par des états statistiques, des choix faits sur les mobilités.
  7. L'agent est informé des motifs du refus opposé à sa demande. Il peut bénéficier d'un accompagnement pouvant comprendre une ou des formations, dans le cadre du plan de formation afin d'accroître ses chances de succès concernant les futures opportunités qui se présenteraient à lui.
  8. La mobilité, pour l'agent qui le souhaite, peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière. L'agent peut bénéficier, en tant que de besoin, d'actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser la prise d'un nouveau poste et s'il le souhaite, d'actions de validation de l'expérience prises en charge par l'établissement.
  9. La mobilité, à emploi de niveau de classification identique, s'effectue au moins à salaire égal, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales ou spécifiques liées à l'exercice de l'emploi. La mobilité ne peut en particulier conduire à la remise en cause des avantages individuels liés au contrat de travail de l'agent.

#### Article 25

En vigueur non étendu

##### Mobilité professionnelle temporaire

1. La mobilité professionnelle temporaire, volontaire au sens du paragraphe 1 de l'article 24 de la présente convention collective, permet à un agent, pendant une durée limitée, d'exercer une fonction d'expertise au sein de Pôle emploi sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation. Les appels à candidature sur ces fonctions font l'objet d'une publication nationale.

L'agent se voit proposer une convention de mobilité temporaire, précisant notamment l'objet de celle-ci, son rattachement à son établissement d'origine, les conditions de réalisation de la mission dans la structure d'accueil, les conditions du retour au terme de la mobilité, et la prise en charge des frais liés à cette mobilité par l'établissement d'accueil en termes de déplacement, du domicile au lieu de la mission, et de frais d'hébergement éventuels.

2. À l'issue de sa mission, l'agent est réintégré dans son emploi d'origine.

Pour toute mobilité professionnelle temporaire interne, Pôle emploi s'engage à tenir compte, au moment de la réintégration de l'agent et dans le cadre de son déroulement de carrière, de l'acquisition de nouvelles compétences liées aux missions confiées. Pour une mission d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, l'agent perçoit une indemnité mensuelle égale à 164 fois la valeur du point.

3. Par ailleurs, le changement de lieu de travail doit être minimisé en fréquence pour permettre les conditions d'un réel développement professionnel. À ce titre, une affectation temporaire ne saurait avoir pour objectif final d'installer dans la durée des transferts successifs à courte durée d'affectation, sauf accord ou demande des intéressés. Les comités sociaux et économiques sont régulièrement informés du recours à ce type de mobilité. Un bilan annuel des mobilités temporaires est présenté aux comités sociaux et économiques d'établissement.

#### Article 26

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### J. - Congés

##### Article 27

En vigueur non étendu

##### 27.1. Droits aux congés annuels payés

1. Tout agent a droit pour 1 an de présence du 1er juin au 31 mai, à des congés annuels payés d'une durée égale à 25 jours ouvrés.

Lorsque la présence est inférieure à 1 an, l'agent a droit à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

2. Chaque jour ouvré de congé est rémunéré sur la base de 1/240 du salaire de référence. Cette rémunération est complétée, le cas échéant, par une indemnité différentielle compensatrice de congé payé. Celle-ci correspond, pour chaque jour ouvré de congés payés, au montant de l'écart entre le salaire journalier brut du mois de versement de l'indemnité (juin de l'année N) et 1/240 de la rémunération perçue pendant la période de référence annuelle des congés payés (1er juin de N-1 au 31 mai de N).

3. Les agents ont la possibilité de prendre leurs congés à toute époque en dehors de la période normale fixée du 1er mai au 30 septembre de chaque année, si les besoins du service le permettent.

4. Les jours de congés peuvent être pris par anticipation et ce dès la première année.

5. Chaque année, au plus tard pour le 1er mars, les directions des établissements dressent un état prévisionnel des congés payés en tenant compte :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens agents et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille.

Toutefois, pour les agents chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire, l'application des critères ci-dessus ne peut avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité, travaillant tous les deux à Pôle emploi, ont le droit de prendre leurs congés à la même période.

En outre, les directions des établissements favorisent la prise de congés simultanés pour les agents et leur conjoint lorsque ce dernier est contraint de suivre la fermeture de l'entreprise où il travaille.

6. L'état prévisionnel des congés payés est transmis au comité social et économique.

7. La prise de congé fait l'objet d'une demande écrite de la part de l'agent et d'une réponse également écrite de l'employeur motivée en cas de refus. Les dates de congés acceptées ne peuvent être modifiées unilatéralement, à moins de 1 mois précédant la date de prise de congé fixée.

#### 27.2. Congés de fractionnement

Dans le cas où, par accord entre l'agent et sa hiérarchie, le congé serait pris en plusieurs fois, il est accordé des jours de congés supplémentaires dits de fractionnement, dans les conditions suivantes, sous réserve d'avoir pris au minimum 10 jours ouvrés en continu de congés dans la période normale des congés annuels fixée du 1er mai au 30 septembre de chaque année ou en dehors de la période normale.

- 1 jour ouvré si la période de congé prise en dehors de la période normale est de 2 à 4 jours ouvrés ;
- 2 jours ouvrés si la période de congé prise en dehors de la période normale est au moins de 5 jours ouvrés ;
- 3 jours ouvrés si la totalité des congés est prise en dehors de la période normale.

#### 27.3. Congés payés supplémentaires

1. Les agents dont le poste de travail se trouve en permanence dans un local aveugle ont droit à 1 journée de congé supplémentaire par mois de présence dans ces locaux.

2. Un congé supplémentaire, à prendre en dehors de la période normale des congés principaux, est accordé en fonction de l'ancienneté de l'agent :

- 1 jour ouvré, après 15 années de service révolues ;
- 2 jours ouvrés, après 20 années de service révolues ;
- 3 jours ouvrés, après 25 années de service révolues ;
- 4 jours ouvrés, après 30 années de service révolues.

#### 27.4. Périodes d'absence ouvrant droit à congés annuels payés

1. Les absences provoquées par la formation professionnelle, les périodes de réserve, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'excédant pas la période de 4 mois prise directement en charge par l'établissement à plein traitement et 4 mois à demi-traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le congé pour accident de travail ou de trajet, les absences exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, le congé de solidarité familiale, le congé de présence parentale, les crédits de jours au titre du droit syndical, le congé de formation économique, sociale et syndicale, le congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse, les absences pour formation économique des membres titulaires des comités social et économique, de sécurité et des conditions de travail, ne peuvent entraîner une réduction du nombre de jours de congés annuels.

2. Les absences pour cures thermales, médicalement prescrites et acceptées par la sécurité sociale au titre des prestations légales de l'assurance maladie (honoraires médicaux, frais d'hydrothérapie, frais d'hospitalisation) sont considérées comme absences pour cause de maladie au titre de l'article 30.

### Article 28

En vigueur non étendu

#### 28.1. Congé sans solde

1. Un congé sans solde, d'une durée maximale de 3 ans, fractionnable par durée de 6 mois, peut être accordé à un agent ayant au moins 3 années d'ancienneté.

2. A l'issue de ce congé, l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie, dans le même établissement avec les mêmes avantages, après en avoir informé sa direction 1 mois au moins avant la date prévue de sa réintégration. La réintégration intervient sans délai, avant l'expiration du congé en cours, à la demande de l'intéressé, en cas de motif grave, notamment pour cause de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

3. Dans le cas où une prolongation de 6 mois de ce congé est souhaitée, la demande doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception 2 mois avant la fin de ce congé.

4. Un même agent ne peut cumuler le bénéfice d'un congé sans solde et d'un congé sabbatique selon les dispositions légales et réglementaires, sans avoir repris entre ces 2 congés une activité professionnelle d'une durée minimale de 5 ans.

5. Il est tenu compte, au moment de la réintégration de l'agent, des expériences et des nouvelles compétences acquises pendant la durée dudit congé, au regard du déroulement de carrière.

#### 28.2. Mise en disponibilité

1. Les agents appelés, dans l'intérêt de Pôle emploi, à occuper des fonctions auprès d'un organisme extérieur peuvent obtenir un congé non rémunéré d'une durée maximale de 5 ans renouvelable dans la même limite.

2. Les agents qui en font la demande par lettre recommandée dans un délai de 2 mois avant l'expiration du congé dont ils bénéficient sont, à l'issue de celui-ci, réintégrés dans leur emploi, ou à défaut dans un autre emploi équivalent dans leur établissement d'origine ou à défaut dans un autre établissement. Il est tenu compte du lieu de résidence de l'agent. La réintégration intervient sans délai, avant l'expiration du congé en cours, à la demande de l'intéressé, en cas de motif grave, notamment pour cause de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

3. La durée de ce congé est prise en compte au moment de la réintégration pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 14 de la présente convention collective.

4. Il est tenu compte, au moment de la réintégration de l'agent, des expériences et des nouvelles compétences acquises, pendant la période de sa mise en disponibilité, au regard de son déroulement de carrière.

#### 28.3. Congé pour création d'entreprise

1. Par application des articles L. 3142-105 et suivants du code du travail, et dans les conditions prévues par ces dispositions légales, un agent peut solliciter, pour la création ou la reprise d'une entreprise, soit un congé sans rémunération, soit une période d'activité à temps partiel.

2. La durée de ce congé est de 1 an renouvelable deux fois.

3. Il est tenu compte, au moment de la réintégration de l'agent, des expériences et des nouvelles compétences acquises pendant ce congé au regard du déroulement de carrière.

#### 28.4. Congé de solidarité familiale

1. Par application des articles L. 3142-6 et suivants du code du travail, et dans les conditions prévues par ces dispositions légales, un agent a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

2. Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de 3 mois, fractionnable. Toutefois, et sous réserve d'un justificatif médical, l'agent concerné perçoit pendant ce congé une allocation mensuelle égale à la moitié du salaire de base mensuel du minimum conventionnel, au prorata de la durée du congé.

3. Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de 3 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.

#### 28.5. Congé en vue de l'adoption

1. Par application de l'article L. 1225-46 du code du travail, et dans les conditions prévues par cette disposition légale, un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements, territoires et collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder 6 semaines par agrément.

2. La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée.

3. L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

#### 28.6. Congé de présence parentale

1. Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé de présence parentale lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.
2. Ce congé est ouvert dans les conditions prévues par les articles L. 1225-62 et suivants du code du travail.
3. Pôle emploi complète les allocations et aides versées, à ce titre, par les caisses d'allocations familiales dans la limite du dernier salaire mensuel net de l'agent.
4. Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou réouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite 310 jours au cours d'une période de 36 mois, sauf dispositions plus favorables mises en œuvre par les caisses d'allocations familiales.

#### 28.7. Congés divers

Un agent employé de manière continue depuis plus de 1 an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale de 1 an, renouvelable dans la limite de 5 ans :

- pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans ;
- pour assister son conjoint ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent.

### Article 29

En vigueur étendu

#### 29.1. Congés pour événements familiaux

1. Les congés de courte durée accordés pour événements familiaux sont les *suivants* : (1)
  - mariage ou Pacs de l'agent : 5 jours ouvrés ;
  - mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
  - mariage ou Pacs d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré ;
  - adoption d'un enfant mineur : 10 jours ouvrés si l'agent ne prend pas de congé d'adoption ;
  - déménagement : 3 jours ouvrés ;
  - décès d'un conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
  - décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrés ;
  - décès d'un autre descendant ou d'un autre ascendant (2) : 2 jours ouvrés ;
  - décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 3 jours ouvrés ;
  - décès d'un ascendant ou descendant du conjoint : 2 jours ouvrés.

2. Le fractionnement de ces congés est possible en cas de circonstances exceptionnelles.

Les agents doivent fournir à l'appui de leur demande ou à l'issue du congé les justificatifs nécessaires.

3. Par ailleurs, une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée, dûment justifiée, est accordée à l'occasion de la rentrée scolaire d'un enfant mineur de l'agent.

#### 29.2. Congé pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade ou pour garde d'enfant

1. En cas de maladie d'un enfant ou de l'impossibilité d'en assurer la garde, de la maladie du conjoint, du concubin ou des parents nécessitant une présence pour le soigner ou pour des démarches administratives telles que la recherche d'une maison de retraite médicalisée ou d'une résidence pour personnes âgées, l'agent peut obtenir, sur justification, un congé exceptionnel en qualité de père, mère, tuteur légal ayant la charge de l'enfant, ou en qualité de conjoint ou de concubin, ou en qualité d'enfant du parent malade.

2. Ce congé donne lieu au versement, dans la limite de 10 jours ouvrés par an, d'un plein traitement pendant 5 jours ouvrés, d'un demi-traitement pendant 5 jours ouvrés.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail, les mêmes droits étant prévus pour la naissance et pour l'adoption, et tout salarié bénéficiant, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de deux jours pour le décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité. (Arrêté du 19 février 2010, art. 1er)

(2) Arrière petit-fils ou arrière petite-fille, petit-fils ou petite-fille, grand-père ou grand-mère, arrière grand-père ou arrière grand-mère, enfant du conjoint

### Article 30

En vigueur étendu

1. En cas d'absence pour maladie dûment justifiée, le personnel bénéficie, dès la première année de présence, des avantages ci-après :

- 4 mois à plein traitement ;
- 4 mois à demi-traitement.

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, ce droit est ouvert sans condition d'ancienneté.

2. Les allocations prévues au présent article s'entendent pour les garanties de maintien de salaire visées ci-dessus, déduction faite des prestations journalières effectivement perçues au titre de la sécurité sociale et directement perçues par Pôle emploi qui subroge les agents dans leurs droits pendant la durée du maintien du salaire. Les directeurs d'établissement prennent les dispositions nécessaires pour assurer aux agents la continuité entre le versement du salaire et le versement de l'indemnité de prévoyance.

3. Sauf en cas d'absence pour maladie professionnelle ou d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou de trajet reconnu imputable au service, ces dispositions relatives à la maladie ne peuvent jouer à nouveau en faveur du même agent qu'à la condition que ce dernier ait repris, pendant une durée au moins égale à 3 mois, ses fonctions dans l'établissement.

4. Hormis dans le cas d'une procédure disciplinaire engagée préalablement, aucun licenciement ne peut intervenir durant une période de congé maladie.

### Article 31

En vigueur étendu

1. Un congé est accordé aux femmes en état de grossesse, avec maintien du traitement entier sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

Ce congé ne s'impute pas sur le droit aux absences pour cause de maladie prévues à l'article 30.

2. La durée du congé est de 16 semaines (6 avant la naissance, 10 après).

Cette durée est portée à :

- 26 semaines (8 avant la naissance, 18 après) s'il existe déjà 2 enfants à charge au sens des dispositions légales et réglementaires ;
- 34 semaines (12 avant la naissance, 22 après) pour la naissance de jumeaux ;

- 46 semaines (24 avant la naissance, 22 après) pour la naissance de triplés ou plus.

3. Le congé prénatal peut être réduit de 4 semaines au maximum sur demande motivée sans qu'il puisse être demandé un certificat médical à l'appui de cette demande. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté d'autant.

Le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines au maximum sur demande motivée. Dans ce cas, le congé postnatal est réduit d'autant.

4. Le congé peut être prolongé dans les deux cas suivants :

- sur avis médical, de 2 semaines avant la naissance et de 4 après ;

- de manière à ce que le congé postnatal ne soit pas réduit lorsque l'accouchement se produit postérieurement à la date prévue.

5. Une réduction de 1 heure de travail par jour, sans réduction de salaire est accordée pendant la durée de l'état de grossesse médicalement constaté et jusqu'à la fin du 9e mois suivant la naissance. Cette durée peut être prolongée en cas d'allaitement de l'enfant. Durant cette période, la charge de travail est allégée pour tenir compte de cette réduction d'horaire. Par ailleurs, des facilités d'horaire sont accordées pour des visites obligatoires médicalement prescrites durant la grossesse.

6. En cas d'adoption d'un enfant, un congé avec maintien du traitement entier est accordé au parent adoptif et déduction faite, le cas échéant, des prestations de la sécurité sociale.

Ce congé peut prendre effet 7 jours calendaires au plus avant la date de l'accueil de l'enfant au foyer et pour la durée du congé postnatal dont aurait bénéficié la mère en cas d'accouchement, soit :

- en cas d'adoption unique :

- 10 semaines si le nombre d'enfants passe à 1 ou à 2 ;

- 18 semaines si le nombre d'enfants passe à 3 ou plus ;

- en cas d'adoption multiple :

- 22 semaines si le nombre d'enfants passe de 0 à 2 ou plus.

Lorsque cette durée est répartie entre les deux parents, elle est augmentée de 11 jours (18 jours en cas d'adoptions multiples). En ce cas, elle ne peut être fractionnée en plus de 2 périodes dont la plus courte doit être de 11 jours au minimum.

Ce congé n'entre pas en ligne de compte pour l'appréciation du droit aux absences pour cause de maladie prévues à l'article 30.

7. La reprise d'emploi de l'agent est accompagnée, à sa demande, d'une période de professionnalisation permettant de mettre à niveau les compétences liées à son emploi ou aux activités de Pôle emploi, ou de toute autre action adaptée (immersion, bilan de compétences...). Lors de cette reprise, la rémunération de l'agent est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la durée de ce congé par les agents relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles intervenues au sein de Pôle emploi.

8. Les actes médicaux prescrits en vue d'une procréation médicalement assistée donnent lieu à un congé de 2 jours ouvrés fractionnables, pour les agents, sous réserve de leur prise en charge par la sécurité sociale. Ce congé est accordé au maximum 4 fois dans la carrière.

9. Un agent père bénéficiaire, sur présentation de justificatifs, d'un congé de paternité, dans les conditions prévues par la loi, pour une durée maximale de 10 jours ouvrés consécutifs dans le cas d'une naissance simple et de 15 jours ouvrés consécutifs dans le cas d'une naissance multiple.

Pendant ce congé, il bénéficie, tout comme l'agent en congé de maternité, du maintien de son traitement entier sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

#### Article 32

En vigueur étendu

1. Par application des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail et dans les conditions prévues par lesdites dispositions, l'agent justifiant d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption obtient à sa demande à l'occasion de chaque naissance ou adoption :

- soit un congé parental d'éducation, période pendant laquelle il est considéré en congé sans solde ;

- soit un recours au temps partiel selon les dispositions prévues à l'article 10.

2. Le congé ou la réduction de la durée de travail peut être demandé à n'importe quel moment de la période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption légal et prend fin au troisième anniversaire de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans.

3. Le congé ou la période d'activité à temps partiel ne peut excéder 1 année à compter de l'arrivée au foyer, lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de l'adoption est âgé de plus de 3 ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

4. Le congé ou la période d'activité à temps partiel peut être prolongé en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant appréciés selon les modalités prévues dans la présente convention collective.

5. Les intéressés qui n'ont pas exprimé de souhait de mobilité sont réintégrés dans leur emploi ou à défaut dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sur leur lieu d'affectation à l'issue de ce congé.

#### Article 33

En vigueur étendu

1. Les agents appelés à remplir un mandat électif non compatible avec l'exercice normal de leurs fonctions sont considérés comme en situation de disponibilité sans traitement.

A l'expiration de son mandat, l'agent qui souhaite une réintégration dispose de 2 mois pour déposer sa demande. Il retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent dans le même établissement, au premier jour du mois suivant la date de sa demande de réintégration, sauf en cas de demande de mobilité explicite.

Il est tenu compte, au moment de la réintégration de l'agent, des expériences et des nouvelles compétences acquises pendant l'exercice du mandat électif, au regard du déroulement de carrière.

2. Ces dispositions sont applicables indépendamment des règles particulières et légales concernant les agents candidats ou élus à l'assemblée nationale, au Sénat, aux conseils régionaux et généraux, aux mandats municipaux, au parlement européen ou à toute autre fonction élective.

3. Sur sa demande, l'agent candidat à un mandat parlementaire ou local peut substituer, au congé de 10 ou 20 jours ouvrables, selon le mandat brigué, prévu par le code du travail, un congé sans solde en continu d'une durée de 30 jours ouvrables.

#### Article 34

En vigueur étendu

1. Sous réserve des nécessités de service, il est accordé des autorisations d'absence pour les principales fêtes religieuses des différentes confessions autres que les jours fériés légaux dans les mêmes conditions que celles définies pour les agents de droit public.

2. Les agents de Pôle emploi appelés à siéger en jury de cour d'assise, à effectuer des périodes de réserve obligatoires ou volontaires, ou à effectuer des missions de pompier volontaire bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée durant la période concernée, sous déduction des indemnités ou allocations perçues à ce titre.

### K. - Indemnité de licenciement et préavis

#### Article 35

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 36

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### L. - Retraite

##### Article 37

En vigueur étendu

1. La mise à la retraite intervient dans le respect des conditions légales. Cependant, l'agent, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein, peut faire valoir sa volonté claire et sans équivoque de départ à la retraite.
2. Lors du départ à la retraite, quelle qu'en soit l'origine, l'agent perçoit une indemnité de départ égale au minimum à 3/12 de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 mois précédents. Cette indemnité est majorée de 1/24 de la rémunération annuelle brute par année de présence, au-delà de la première année. Elle ne peut dépasser 9/12 de la rémunération annuelle brute.
3. Par dérogation, compte tenu des droits acquis au titre des régimes surcomplémentaire et supplémentaire de retraite durant les années d'exercice sous contrat de droit public, les agents optant pour la présente convention collective bénéficient d'une indemnité à hauteur de 3/12 de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 mois précédents, dès l'exercice du droit d'option. Ils peuvent prétendre à la majoration prévue à l'alinéa précédent au-delà de la première année d'ancienneté suivant la date d'exercice du droit d'option.
4. Dans le cas d'une mise à la retraite à l'initiative de Pôle emploi, l'indemnité de départ à la retraite peut être calculée selon les modalités de l'indemnité de licenciement légale si celle-ci est plus favorable à l'agent.
5. Les périodes d'activité à temps partiel sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite au prorata de la quotité de temps de travail selon les modalités prévues pour l'indemnité de licenciement de la présente convention collective.
6. En cas de poursuite de l'activité après l'âge de 60 ans, la durée de travail est réduite à partir de cet âge de 1 heure par jour avec maintien du salaire. La charge de travail est diminuée en conséquence. Selon les besoins cette réduction horaire journalière, qui ne peut être compensée, peut être cumulée pour constituer une réduction hebdomadaire ou mensuelle.

#### M. - Mesures disciplinaires

##### Article 38

En vigueur étendu

La procédure disciplinaire accompagnant toute sanction s'applique de droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Mais les dispositions suivantes apportent des garanties supplémentaires aux agents à l'encontre desquels Pôle emploi envisage de prendre une sanction disciplinaire.

##### 38.1. Sanctions

1. Les mesures disciplinaires sont les suivantes, par ordre de gravité, à l'exclusion de toute amende ou sanction pécuniaire :

- avertissement ;
- blâme ;
- mise à pied (dans la limite de 5 jours ouvrés) ;
- licenciement.

2. Les deux premières mesures mentionnées sont prononcées par le directeur d'établissement. La mise à pied et le licenciement sont prononcés par le directeur général sur demande motivée du directeur d'établissement, dans le respect de la procédure décrite ci-dessous.

##### 38.2. Procédure disciplinaire

1. Il ne saurait être engagé de poursuites disciplinaires pour des faits portés à la connaissance de l'employeur depuis plus de 2 mois.
2. Lorsque le directeur général ou le directeur d'établissement décide d'engager une procédure disciplinaire, à l'encontre d'un agent, il propose à ce dernier un entretien préalable à une éventuelle sanction au cours duquel celui-ci peut se faire accompagner d'un membre du personnel de son choix ou d'un représentant d'une organisation syndicale de Pôle emploi. Cet entretien préalable est obligatoire dans le cas d'une intention de mise à pied ou de licenciement. La convocation à cet entretien est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre de convocation informe l'agent, outre les mentions légales :

- de son droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexés, en présence s'il le souhaite d'un membre du personnel de son choix ou d'un représentant d'une organisation syndicale de Pôle emploi ;
- de la procédure de recours interne.

L'agent dispose alors d'un délai de 20 jours ouvrés à compter de la réception de cette lettre de convocation pour consulter son dossier individuel, et présenter, s'il le souhaite, des observations écrites.

L'entretien préalable ne peut donc pas avoir lieu avant l'expiration du délai de 20 jours ouvrés susvisé.

3. A l'issue de l'entretien préalable et en cas d'intention de prononcer une mise à pied ou un licenciement, l'agent dispose d'un délai de 5 jours francs durant lequel il peut saisir la commission nationale paritaire de conciliation prévue à l'article 39 de la présente convention collective. Il doit en informer, dans le même délai, la direction de l'établissement.

L'agent est alors placé en situation de mise à pied à titre conservatoire avec la faculté d'être dispensé de l'obligation de présence et son salaire est maintenu pendant une durée au plus égale à 15 jours calendaires, durant laquelle la commission de conciliation doit se prononcer.

A la réception de l'avis de la commission paritaire de conciliation, et au plus tard à la fin de ces 15 jours calendaires, si le directeur général décide le licenciement de l'agent, son congé lui est notifié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. La somme versée au titre de cette période est imputée sur les indemnités de rupture.

Si la direction décide de transformer la sanction envisagée ou d'y renoncer, elle le fait savoir par écrit à l'agent concerné, lequel conserve le bénéfice du salaire maintenu pendant la durée de cette procédure.

4. Au cas où un agent ne fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire ultérieure, et sans préjudice des dispositions légales en matière d'amnistie, il bénéficie d'une amnistie de plein droit après 12 mois pour les 3 premières sanctions. De même toute référence à ces sanctions est retirée du dossier de l'agent au terme de ce délai de 1 an. L'agent peut avoir accès à son dossier à tout moment sur sa demande.

#### N. - Commission nationale paritaire de conciliation (CNPC)

##### Article 39

En vigueur étendu

1. Les différends individuels ou collectifs de toute nature peuvent être soumis, à l'initiative des agents, à une commission nationale paritaire de conciliation, composée de 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau national et/ou organisation syndicale signataire de la présente convention collective et de représentants de la direction, disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel.

Le recours auprès de cette commission n'exclut pas la possibilité pour l'agent d'engager en parallèle une procédure juridictionnelle.

2. Les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par son règlement intérieur adopté par la commission lors de sa première réunion. Le secrétariat de la commission est assuré à la diligence de Pôle emploi.

3. L'information des membres de la commission sur les différends qui lui sont soumis est réalisée par écrit. Celle-ci peut subordonner l'examen du différend à un complément d'information. Elle peut faire procéder à des enquêtes, réclamer tout document susceptible de l'éclairer. La direction est tenue de le lui communiquer. L'agent est entendu à sa demande sur le différend individuel qu'il porte devant la commission ou, à la demande de l'une des parités de la commission avec l'accord de l'agent. Il peut se faire assister par un membre du personnel de son choix ou par un représentant d'une organisation syndicale de Pôle emploi. Les frais de déplacement afférents sont pris en charge par Pôle emploi.

4. La commission fait connaître le résultat de ses délibérations à la direction de l'établissement concernée, par voie de recommandation lorsque le différend est de nature technique portant sur l'application d'une des dispositions de la convention collective et par voie d'avis motivé dans les autres cas et, en particulier, pour la saisine en application de l'article 38 pour laquelle elle ne peut se déclarer incompétente qu'en cas de saisine hors délai.

Les résultats des délibérations de la commission sont notifiés simultanément à la direction de rattachement et à l'intéressé dans les 8 jours ouvrés suivant sa réunion et dans un délai de 24 heures en cas d'intention de licenciement pour motif personnel. Cette notification doit intervenir en tout état de cause avant le terme des 15 jours de mise à pied prévus par l'article 38.

5. La commission, saisie par les agents eux-mêmes, se réunit durant les 15 jours calendaires suivant la date de la saisine pour les cas relevant de l'article 38.

Un rapport de suivi des avis et des recommandations formulés lors des séances précédentes est présenté aux membres de la commission lors de la séance suivante. Un rapport annuel est transmis au CCE portant sur le nombre et la répartition des saisines selon le demandeur (direction ou agent), les établissements concernés, les motifs, les avis et recommandations formulées et les résultats.

## **O. - Droit syndical**

### Article 40

En vigueur non étendu

#### 40.1. Libertés et droits garantis concernant le droit syndical

##### 40.1.1. Principes généraux

1. En application de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008, tous les agents de droit privé et de droit public de Pôle emploi relèvent des dispositions de la 2e partie du code du travail.

2. La direction de Pôle emploi reconnaît la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les agents d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

3. Le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat et l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, ni directement, ni indirectement, être pris en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne le recrutement, les augmentations de salaires, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de rupture du contrat de travail et la formation.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement ou de la sanction d'un agent, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties au litige s'emploient à mettre en place une procédure amiable qui ne fait pas obstacle au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé, s'il est avéré.

4. L'exercice des mandats des délégués syndicaux, des représentants de section syndicale ou des représentants élus du personnel s'intègre dans la vie courante de l'établissement, sans rupture pour leur évolution professionnelle, ce au profit des intérêts de l'ensemble des personnels de Pôle emploi.

L'employeur veille à la stricte application des dispositions de l'article L. 2141-10 du code du travail et notamment son 2e paragraphe, ainsi que de l'article 2 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

5. Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les agents publics sont prises en compte dans la validation des acquis professionnels préalable aux épreuves de sélection interne.

Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les agents de droit privé sont prises en compte lors de leur entretien professionnel annuel afin d'examiner les possibilités de leur faire bénéficier d'une évolution professionnelle.

Pour permettre aux agents élus et/ ou mandatés de conserver un lien avec l'activité métier, il peut leur être proposé notamment à l'occasion de l'examen de situation visé à l'article 40.1.3 de la présente convention des actions de formation visant à maintenir leurs compétences professionnelles (notamment le suivi des évolutions réglementaires ou techniques).

6. Les organisations syndicales présentes au sein de Pôle emploi se voient accorder les moyens d'assurer l'exercice de leurs prérogatives sous forme d'un " forfait syndical " constitué de moyens en temps et/ ou financiers, spécifique à chaque niveau (établissements, entreprise, branche).

7. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations syndicales disposent des facilités voulues pour assurer la collecte des cotisations à l'intérieur de l'établissement ainsi que pour diffuser et afficher, au sein des établissements, la presse syndicale et tous documents syndicaux, notamment par la mise à disposition des panneaux d'affichage.

##### 40.1.2. Constitution de sections syndicales

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations syndicales sont libres de créer une section syndicale dans les conditions prévues par l'article L. 2142-1 du code du travail.

##### 40.1.3. Suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

###### 1. Suspension du contrat de travail de courte durée

Les agents peuvent obtenir une suspension de leur contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical, d'une durée comprise entre 1 et 12 mois. La demande doit être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

À la fin du mandat, l'agent est réintégré au sein de son établissement dans un emploi de sa catégorie ou de son niveau ou équivalent, selon son statut.

Il est tenu compte des souhaits que l'agent a exprimés en matière d'affectation.

Pour les mandats supérieurs à 6 mois, l'agent réintégré bénéficie d'un entretien visant à faire le point notamment sur les acquis et capacités professionnelles nouvelles dont il peut disposer.

Dans tous les cas, la direction propose, si besoin, un parcours personnalisé de développement des compétences ou un stage de formation pour permettre la mise à niveau des connaissances professionnelles nécessaires à cette réintégration.

Ce dispositif s'applique également aux délégués syndicaux de l'établissement placés dans une position d'exercice de leur mandat nécessitant au terme de celui-ci l'étude d'une réintégration professionnelle.

###### 2. Suspension du contrat de travail de longue durée

Les agents peuvent obtenir une suspension de leur contrat de travail de longue durée, d'une durée maximale de 3 années, renouvelable ou prolongeable, pour exercer un mandat syndical extérieur à l'établissement. La demande doit être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

À la fin d'un mandat syndical, l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie ou de son niveau ou équivalent selon son statut, sous réserve qu'il en ait fait la demande.

À la fin d'un mandat de représentation du personnel ou syndical, l'agent est réintégré dans un délai de 1 mois à partir de la notification de la fin de ce mandat à la direction de l'établissement concernée.

Il est tenu compte des souhaits que l'agent a exprimés en matière d'affectation.

Pour les mandats supérieurs à 6 mois, l'agent réintégré bénéficie d'un entretien visant à faire le point notamment sur les acquis et capacités professionnelles

nouvelles dont il peut disposer.

Dans tous les cas, la direction propose, si besoin, un parcours personnalisé de développement des compétences ou un stage de formation pour permettre la mise à niveau des connaissances professionnelles nécessaires à cette réintégration.

Ce dispositif s'applique également aux délégués syndicaux de l'établissement placés dans une position d'exercice de leur mandat nécessitant au terme de celui-ci l'étude d'une réintégration professionnelle.

#### 40.2. Moyens liés à l'activité syndicale

##### 40.2.1. Moyens à destination de tous les agents

###### 1. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les agents ont droit, à leur demande, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Durant ce congé de formation économique, sociale et syndicale, ils bénéficient du maintien total de leur rémunération par l'employeur.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder 15 jours, exceptée pour les animateurs de ces stages et sessions, qui bénéficient de 5 jours supplémentaires par an.

La prise de ce congé est possible par fraction de 1 demi-journée, sans que celui-ci ne puisse être inférieur.

Les dépenses liées à ce congé de formation économique, sociale et syndicale sont prises en charge dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

###### 2. Heures de réunions mensuelles d'information

Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein d'un établissement sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information sur un site de l'établissement concerné.

Elles informent le directeur ou responsable de site au moins 8 jours ouvrés en amont de la tenue de la réunion, qui ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. Il appartient au directeur ou responsable du site de s'en assurer.

Chaque agent a le droit de participer, sans perte de traitement, à une seule de ces réunions mensuelles d'information, sur invitation de l'organisation syndicale de son choix, et dans la limite de 1 heure par mois (hors temps de trajet). Ces heures peuvent toutefois être cumulées sur un trimestre. Dans ce cas, le temps de réunion pourra être porté forfaitairement à 1 demi-journée en une fois.

L'agent informe son responsable hiérarchique de son intention de participer à cette réunion au moins 24 heures avant la tenue de la réunion.

Le temps de trajet des agents nécessaire pour se rendre à ces réunions est assimilé à du temps de travail, rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation légales ou conventionnelles. Les frais de déplacement des agents dans ce cadre sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

###### 3. Heures de réunions de section syndicale

Les délégués syndicaux et représentants de section syndicale peuvent réunir les membres de leur section syndicale pendant les heures de travail, sous réserve du respect des dispositions ci-après. Ces réunions se tiennent sur le périmètre de l'établissement.

Les agents peuvent se rendre à ces réunions, dans la limite de 1 heure par mois (hors temps de trajet).

Ces heures peuvent toutefois être cumulées sur un trimestre ou sur un semestre (temps de trajet inclus). En cas de cumul sur le trimestre, le temps de réunion est porté forfaitairement à 1 demi-journée en une fois. En cas de cumul sur le semestre, le temps de réunion est porté forfaitairement à 1 journée en une fois. Dans ce cas, il ne peut y avoir deux réunions sur un même semestre.

Les modalités d'organisation des réunions sont définies au niveau de chaque établissement. Ces réunions se tiennent au début ou à la fin de 1 demi-journée de travail ou d'une plage fixe en cas d'horaire variable ou d'un poste fixe en cas de travail posté.

La direction de l'établissement est prévenue au moins 3 jours ouvrés à l'avance de la date et de l'heure de la réunion. Ce délai est porté à 5 jours ouvrés pour les réunions trimestrielles et 10 jours ouvrés pour les réunions semestrielles.

La tenue de la réunion ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. Il appartient à l'établissement de s'en assurer.

Le temps de trajet nécessaire pour se rendre aux réunions de section syndicale mensuelles est assimilé à du temps de travail, rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation légales ou conventionnelles.

Les frais de déplacement des agents sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

###### 4. Journée de réunion syndicale annuelle

Chaque organisation syndicale au niveau où elle est représentative peut réunir 1 jour par an les membres de sa section syndicale.

Cette réunion doit être portée à la connaissance de la direction ou du responsable de site avec un délai de prévenance de 10 jours calendaires. Elle ne saurait être accolée avec les réunions de section syndicale.

Il s'agit d'une journée entière, limitée à la durée du travail pratiquée pour 1 journée au sein de l'établissement, sans que d'éventuels délais de transport ne puissent s'y ajouter. Cette journée peut être cumulée sur 2 ans à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.

La mise en œuvre des dispositions du présent paragraphe par différentes organisations syndicales ne saurait être concomitante. Dans le cas contraire, le directeur met en œuvre un processus de concertation entre organisations syndicales visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

###### 5. Journées de congrès syndical

Chaque adhérent à un syndicat représentatif au niveau national de Pôle emploi a droit de participer aux congrès de son organisation syndicale, de sa fédération ou de sa confédération, dans la limite de 5 jours par an, avec le maintien de sa rémunération.

Afin de tenir compte de la variabilité de rythme et de durée de ces congrès, chaque organisation syndicale a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 15 jours sur 3 ans.

Tout adhérent à un syndicat non représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de 2 jours par an, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée accordée de droit.

Chaque syndicat non représentatif au niveau national a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 6 jours sur 3 ans.

##### 40.2.2. Dispositions générales relatives aux moyens des organisations syndicales

###### 40.2.2.1. Locaux syndicaux

Des locaux appropriés et équipés des moyens matériels et de communication nécessaires sont mis à la disposition des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements et des locaux communs appropriés et équipés dans les mêmes conditions sont mis à disposition des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements, dans tous les cas hors des lieux de réception du public.

Au niveau national, un local syndical est mis à disposition par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Il comporte les aménagements nécessaires à l'exercice de leur mission. Leur renouvellement et leur maintenance sont assurés par Pôle emploi selon les normes applicables.

###### 40.2.2.2. Équipements des locaux syndicaux

Les équipements en moyens matériels et informatiques sont conformes à ceux prévus à l'article 44 ter de la présente convention.

#### 40.2.2.3. Réunions à l'initiative de la direction

Le temps consacré aux réunions convoquées à l'initiative de la direction et les temps de préparation et de bilan, quel que soit le niveau (établissements, entreprise, branche), sont rémunérés comme du temps de travail pour les membres des délégations syndicales.

Les frais de déplacement correspondants sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement et aux modalités de remboursement des frais applicable au niveau considéré, régulièrement mise à jour, ce dans la limite du déplacement de quatre agents au maximum par réunion et par organisation syndicale. Au-delà de cette limite, les déplacements ne sont pas pris en charge. Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration.

Si le membre de la délégation syndicale participe volontairement à une réunion d'une instance 1 jour où il n'a pas d'obligation de service, il récupère cette journée de plein droit et à sa convenance. Dans ce cas, il en fait la demande selon la forme fixée par la procédure " congés " de son établissement.

#### 40.2.2.4. " Forfait syndical " conventionnel

1. Il est institué, au bénéfice des organisations syndicales, un " forfait syndical " attribuant à chacune d'entre elles du temps visant à faciliter l'exercice de leurs prérogatives, spécifique à chaque niveau de Pôle emploi (établissements, entreprise et branche). Les organisations syndicales sont en charge de la répartition de ce forfait aux agents qu'elles mandatent.

2. L'utilisation des heures du " forfait syndical " fait l'objet d'un enregistrement par l'agent sur l'outil de gestion des temps, conformément aux règles applicables au sein de Pôle emploi.

3. Les dispositions relatives au régime du " forfait syndical " sont applicables sans préjudice des modalités d'utilisation des heures de délégation prévues par les dispositions du code du travail, lesquelles sont considérées comme du temps de travail et peuvent être utilisées en dehors des horaires habituels de l'agent. Les heures de délégation conventionnelles ne sont utilisables que sur les horaires habituels de travail.

4. Le temps correspondant au " forfait syndical " est assimilé à du temps de travail pour les droits légaux et conventionnels, notamment pour l'acquisition des droits à congés, à jours de RTT ou à jours de congé d'ancienneté.

Toutefois, il ne donne lieu ni à paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires, ni à récupération, ni à attribution de titres-restaurants si des frais de repas sont pris en charge au titre des notes de frais. Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle au paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires ou à l'attribution d'heures de récupération au titre des heures effectuées pour l'activité métier.

Ce forfait ne peut donc conduire au versement d'une rémunération inférieure ou supérieure à celle dont l'agent aurait bénéficié s'il avait exclusivement exercé ses activités métier sur la période considérée.

5. L'utilisation des heures du " forfait syndical " fait l'objet d'une information préalable qui est, sauf circonstances exceptionnelles, faite au moins 8 jours ouvrés avant le début de l'absence pour les agents qui ne sont pas titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical et au moins 24 heures avant pour les agents titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical.

6. Le " forfait syndical " est exprimé en heures et se décompte en demi-heures ou en demi-journées au niveau des établissements. Il est exprimé en jours et se décompte par demi-journées aux niveaux de l'entreprise et de la branche.

7. Ce forfait est annuel, attribué en début d'année civile ou dans le mois qui suit la proclamation des résultats des élections professionnelles. Il n'est pas reportable sur l'année suivante.

Les années d'élections professionnelles, le forfait est attribué en deux temps : le premier versement couvre la période antérieure à la date prévisible des élections, le second versement intervient une fois les résultats des élections professionnelles proclamés.

En cas de report des élections professionnelles, un crédit supplémentaire de " forfait syndical " est attribué de façon proratisée au mois complet.

8. Au niveau de l'établissement, les organisations syndicales peuvent répartir ce forfait entre les agents titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical et jusqu'à 50 % de ce " forfait syndical " peuvent être attribués par les organisations syndicales aux agents non titulaires de mandats de représentation du personnel ou syndical.

Les organisations syndicales en charge de la répartition du " forfait syndical " communiquent la liste nominative des agents qui ne sont pas titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical et qui sont susceptibles de bénéficier de ces heures conventionnelles. Cette liste est transmise à la direction des relations sociales de la direction générale (pour les forfaits des niveaux entreprise et branche) avant le début de l'année civile, cette liste pouvant être actualisée au fil de l'eau.

Pour un même site, les organisations syndicales s'efforcent de faire en sorte que ces absences simultanées ne portent pas atteinte au bon fonctionnement du service.

La gestion des demandes s'effectue par la direction de l'établissement, qui peut appeler les organisations syndicales à mettre en œuvre un processus de concertation visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

9. Les organisations bénéficiaires et les modalités d'utilisation du « forfait syndical » sont détaillées, pour chacun des niveaux (établissements, entreprise et branche) aux articles 41 et suivants de la présente convention.

### Article 41

En vigueur non étendu

#### 41.1. Organisations syndicales représentatives au niveau des établissements

La représentativité de chaque organisation syndicale au niveau des établissements est constatée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

##### 41.1.1. Représentants des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements

###### 1. Délégués syndicaux légaux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement peut désigner un ou des délégués syndicaux dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu des effectifs.

Ces délégués syndicaux légaux bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

###### 2. Délégués syndicaux supplémentaires

Chaque organisation syndicale représentative dans un établissement d'au moins 500 agents peut désigner un délégué syndical supplémentaire dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu des résultats électoraux.

Ces délégués syndicaux supplémentaires bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

###### 3. Délégués syndicaux supplémentaires conventionnels

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un établissement peut désigner un délégué syndical supplémentaire conventionnel. Dans les établissements de plus de 1 000 agents, ce nombre est majoré d'une unité par tranche de 1 000 à compter de 1 001 agents.

Ces délégués syndicaux supplémentaires conventionnels bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

###### 4. Liberté de circulation des délégués syndicaux au niveau des établissements

Les délégués syndicaux légaux, les délégués syndicaux supplémentaires et les délégués syndicaux supplémentaires conventionnels peuvent se déplacer librement, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des agents et à l'activité des sites.

##### 41.1.2. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements

###### 1. Heures de délégation légales des délégués syndicaux

Pour l'exercice de leurs missions, les délégués syndicaux légaux et conventionnels disposent mensuellement d'heures de délégation, dont le nombre est déterminé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ce nombre varie en fonction des effectifs de l'établissement.



S'ajoutent à ces heures de délégation légales et sont rémunérés comme du temps de travail les éventuels temps de préparation et de bilan accordés par décision unilatérale de la direction.

## 2. " Forfait syndical OSR établissements " bénéficiant aux organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement bénéficie d'un " forfait syndical OSR établissements " qui est utilisable pour les temps de délégation comme pour les temps de déplacements et qui s'ajoute aux heures de délégation légales.

Le volume de ce " forfait syndical OSR établissements " est de 1 420 heures par an, dont 250 heures au maximum utilisables au titre des temps de déplacement, par délégué syndical que l'organisation syndicale est en droit de désigner à l'issue des élections professionnelles.

Le forfait correspondant au délégué syndical supplémentaire est attribué à toutes les organisations syndicales, qu'elles aient ou non la capacité d'en désigner un.

Lorsque l'organisation syndicale ne mobilise pas la totalité des heures utilisables au titre des temps de déplacements, elle peut les utiliser au titre des temps de délégation.

Les frais de déplacement sont pris en charge exclusivement dans le cadre des heures utilisables au titre des temps de déplacements. Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration. Ils sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

## 3. Déplacements bénéficiant aux organisations syndicales représentatives dans les DOM

La direction générale prend en charge un déplacement tous les 2 ans pour un délégué syndical par organisation syndicale représentative au niveau de chaque établissement situé dans un DOM vers la métropole. Le temps de déplacement correspondant n'est pas déduit des heures de délégation légales et conventionnelles.

### 41.2. Organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements

#### 41.2.1. Représentants des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements

##### 1. Représentants de section syndicale

Chaque organisation syndicale non représentative au niveau d'un établissement ayant créé une section syndicale peut désigner un représentant de ladite section (RSS) qui exerce ses prérogatives conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans le périmètre de l'établissement concerné.

Ces représentants de section syndicale bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

##### 2. Liberté de circulation des représentants de section syndicale

Les représentants de section syndicale peuvent se déplacer librement, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés et à l'activité des sites.

#### 41.2.2. Moyens des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements

##### 1. Heures de délégation légales des représentants de section syndicale

Pour l'exercice de leurs missions, les représentants de section syndicale disposent mensuellement d'heures de délégation, dont le nombre est déterminé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

S'ajoutent à ces heures de délégation légales et sont rémunérés comme du temps de travail les éventuels temps de préparation et de bilan accordés par décision unilatérale de la direction.

## 2. " Forfait syndical OSNR établissements " bénéficiant aux organisations syndicales non représentatives

Chaque organisation syndicale non représentative au niveau d'un établissement bénéficie d'un " forfait syndical OSNR établissements " qui est utilisable pour les temps de délégation comme pour les temps de déplacements et qui s'ajoute aux heures de délégation légales.

Le volume de ce " forfait syndical OSNR établissements " est de 800 heures par an, dont 140 heures au maximum utilisables au titre des temps de déplacement, par représentant de section syndicale que l'organisation syndicale est en droit de désigner à l'issue des élections professionnelles.

Lorsque l'organisation syndicale ne mobilise pas la totalité des heures utilisables au titre des temps de déplacements, elle peut les utiliser au titre des temps de délégation.

Les frais de déplacement sont pris en charge exclusivement dans le cadre des heures utilisables au titre des temps de déplacements. Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration. Ils sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

### Article 42

En vigueur non étendu

La représentativité des organisations syndicales au niveau de l'entreprise est constatée au regard des résultats électoraux consolidés des établissements selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### 42.1. Représentants des organisations syndicales au niveau de l'entreprise

##### 1. Délégués syndicaux centraux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un délégué syndical central titulaire dans les conditions légales et réglementaires, et un délégué syndical central suppléant à titre conventionnel dans les mêmes conditions.

L'attribution des mandats de délégué syndical central titulaire et de délégué syndical central suppléant et la fin de ces mandats est notifiée à la direction générale de Pôle emploi. Celle-ci en informe l'ensemble des établissements de Pôle emploi.

Les délégués syndicaux centraux désignés continuent d'appartenir à l'effectif de leur établissement d'origine. Leur rémunération (salaire et primes) et les accessoires afférents liés à leur établissement d'appartenance leur sont garantis.

Les délégués syndicaux centraux bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

##### 2. Liberté de circulation des délégués syndicaux centraux au niveau de l'entreprise

Les délégués syndicaux centraux peuvent se déplacer librement, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des agents et à l'activité des sites.

#### 42.2. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

##### 1. Temps de délégation des délégués syndicaux centraux

Pour l'exercice de leurs missions, les délégués syndicaux centraux titulaires et suppléants bénéficient chacun d'une délégation permanente au titre de leurs fonctions, correspondant à un temps plein.

## 2. " Forfait syndical OSR entreprise " bénéficiant aux organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise bénéficie d'un " forfait syndical OSR entreprise " de 2 500 jours par an payés, qu'elle répartit selon ses besoins. Ce forfait permet également à ces organisations syndicales de :

- faire participer les membres des bureaux des syndicats ou des sections à leurs réunions statutaires ;
- assurer les mandats détenus dans le cadre interprofessionnel.

Ce forfait comprend les temps de déplacement qui se rapportent à son objet.

La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, 2 mois avant le début de l'année civile, à la direction générale de Pôle emploi.

Les titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical informent la direction de l'établissement et le responsable du site concerné de l'utilisation du " forfait syndical " 8 jours avant cette utilisation ou de manière concomitante à celle-ci en cas de circonstances exceptionnelles.

### 3. " Dotation frais " des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise bénéficie d'une " dotation frais " de 7 540 points par an ayant exclusivement pour objet de prendre en charge les frais de déplacement et de fonctionnement des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'une d'elles dans le cadre du " forfait syndical ".

Cette dotation est exprimée en points au sens de l'article 12 de la présente convention. La valeur de référence du point est celle en vigueur au moment du versement de la dotation.

### 4. Déplacements dans les DOM bénéficiant aux délégués syndicaux centraux

La direction générale prend en charge un déplacement en dehors de la métropole tous les 2 ans, par DOM et par délégué syndical central.

## **P. - Délégués du personnel et membres des comités d'établissement**

### Article 43

En vigueur non étendu

#### 43.1. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche

##### 1. Temps non imputés sur les heures de délégation

Les éventuels temps de préparation et de bilan accordés par décision unilatérale de la direction sont rémunérés comme du temps de travail et ne sont pas imputés sur les heures de délégation légales ou conventionnelles.

##### 2. " Forfait syndical OSR branche " des organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche bénéficie d'un " forfait syndical OSR branche " de 300 jours par an payés qu'elle répartit selon ses besoins. Ce forfait permet également à ces organisations syndicales de :

- faire participer les membres des bureaux des syndicats ou des sections à leurs réunions statutaires ;
- assurer les mandats détenus dans le cadre interprofessionnel.

Ce forfait comprend les temps de déplacement qui se rapportent à son objet.

La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, 2 mois avant le début de l'année civile, à la direction générale de Pôle emploi.

Les titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical informent la direction de l'établissement et le responsable du site concerné de l'utilisation du " forfait syndical " 8 jours avant cette utilisation ou de manière concomitante à celle-ci en cas de circonstances exceptionnelles.

### 3. " Dotation frais " des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche bénéficie d'une " dotation frais " de 905 points par an ayant exclusivement pour objet de prendre en charge les frais de déplacement et de fonctionnement des agents de Pôle emploi représentant l'organisation syndicale au niveau de la branche, dans le cadre du " forfait syndical ".

Cette dotation est exprimée en points au sens de l'article 12 de la présente convention. La valeur de référence du point est celle en vigueur au moment du versement de la dotation.

## **Q. - Activités sociales et culturelles**

### Article 44

En vigueur non étendu

Le montant de la subvention consacrée aux activités sociales et culturelles (ASC) versée au comité social et économique est de 2,50 % de la masse salariale brute de l'établissement (cadres dirigeants compris) , calculée hors cotisations patronales et dans les conditions fixées par l'article L. 2312-83 du code du travail.

(1)

(1) Il est réaffecté à la masse salariale de chaque établissement le montant du salaire moyen des cadres dirigeants au niveau de l'entreprise, multiplié par le nombre de cadres dirigeants de chaque établissement.

## **Q bis. - Garantie salariale**

### Article 44-Bis

En vigueur non étendu

#### 1. Agents de droit privé

Tout agent de droit privé, titulaire d'un mandat visé à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation utilisées sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail fixée dans son contrat, bénéficie d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant cette période, par les agents relevant de la même catégorie professionnelle, ayant une ancienneté comparable.

Chaque terme de mandat d'un agent donne lieu à cette comparaison.

Pour l'application de cette garantie salariale, la catégorie professionnelle s'entend comme le niveau de classification au sens de l'accord relatif à la classification en vigueur. Pour réaliser la comparaison d'évolution salariale, il est donc tenu compte du niveau de classification de l'agent et de son ancienneté à la date de début de son mandat. La catégorie professionnelle est composée des agents ayant le même niveau de classification et la même ancienneté que le titulaire du mandat à cette date de début de mandat.

Les éléments pris en compte pour évaluer l'évolution de la moyenne des augmentations individuelles sont le salaire de base et les éventuels relèvements de traitement.

En cas d'écart défavorable à l'agent constaté entre l'évolution de la rémunération de l'agent sur la durée de son mandat par rapport à la moyenne des augmentations individuelles des agents de sa catégorie professionnelle sur cette même période, l'établissement met en œuvre, pour les agents concernés, la mesure nécessaire :

- pour l'agent n'ayant pas atteint le dernier niveau de classification de son emploi :

-- si le montant devant être attribué au titre de cette éventuelle mesure corrective est équivalent ou supérieur au montant induit par l'attribution de l'échelon immédiatement supérieur à celui de l'agent, il lui est attribué cet échelon immédiatement supérieur ainsi que, si nécessaire, le complément de salaire ;

-- si le montant devant être attribué au titre de cette éventuelle mesure corrective est inférieur au montant induit par l'attribution de l'échelon immédiatement supérieur à celui de l'agent, il lui est attribué le complément de salaire correspondant.

Ce complément de salaire est absorbé à l'occasion du passage au coefficient supérieur ;

- pour l'agent ayant atteint le dernier échelon de classification de son emploi ou se situant au-delà de l'amplitude de son emploi :

-- il lui est attribué un complément de salaire égal à la différence constatée.

Au titre de cette garantie salariale, le complément de salaire n'est pas assimilable au relèvement de traitement tel que défini dans l'accord relatif à la classification en vigueur.

Ces dispositions sont applicables aux délégués syndicaux centraux.

## 2. Agents de droit public

Tout agent de droit public, titulaire d'un mandat visé à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation utilisées sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail qui lui est applicable, ne peut bénéficier d'un nombre de fractions de prime variable inférieur au nombre moyen de fractions effectivement attribuées tous les 6 mois aux agents de son niveau d'emploi.

Il en est de même pour ce qui concerne la prime de performance lorsqu'il y est éligible.

Par ailleurs, il bénéficie annuellement, en matière d'avancement d'échelon, de réductions d'ancienneté égales à la moyenne des réductions dont ont bénéficié les agents en activité de même niveau d'emplois et de même ancienneté de service dans ces niveaux.

En matière d'accès aux échelons exceptionnels, la situation de ces agents proposables est examinée au regard de leurs caractéristiques d'âge et de carrière comparées à la population de référence constituée des agents ayant bénéficié de cet avantage lors de l'exercice précédent.

Ces dispositions sont applicables aux délégués syndicaux centraux.

### **Q ter. - Moyens liés aux technologies de l'information et de la communication**

#### Article 44-Ter

En vigueur non étendu

Le présent article a pour objet de définir :

- les règles de mise à disposition et d'utilisation par les organisations syndicales et les comités sociaux et économiques de l'intranet, de la messagerie électronique et d'internet ;
- les règles de mise à disposition et d'utilisation par les organisations syndicales et les comités sociaux et économiques des équipements informatiques et numériques ;
- les modalités de communication électronique entre les organisations syndicales, les comités sociaux et économiques, les agents et la direction de Pôle emploi.

Ces dispositions s'appliquent aux organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein de Pôle emploi ainsi qu'aux instances de représentation du personnel, dans le respect de l'article L. 2142-6 du code du travail.

#### Article 44 ter. 1

##### Principes généraux

Pôle emploi met à disposition des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel des moyens de communications numériques :

- accès à l'intranet ;
- boîtes aux lettres électroniques ;
- accès à internet ;
- accès à l'outil numérique de communication visé à l'article 44 ter. 3.6 du présent accord.

Ces outils s'ajoutent aux moyens de communication traditionnels non numériques. Les parties conviennent toutefois de privilégier la communication numérique.

L'utilisation par les organisations syndicales et les comités sociaux et économiques des outils numériques mis à leur disposition doit :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de Pôle emploi ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- respecter les dispositions du règlement intérieur de Pôle emploi et de son annexe.

Les représentants des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel sont tenus, comme l'ensemble des salariés, au respect des règles générales de confidentialité et de discrétion, sous réserve des prérogatives qu'ils tirent de leur mandat.

Toutes les identités visuelles propres à Pôle emploi sont sa propriété et ne peuvent être utilisées dans le cadre des communications des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques, sauf accord préalable de la direction générale.

Le contenu des communications numériques syndicales est librement déterminé par les organisations syndicales, sous leur propre responsabilité et dans le respect des conditions d'exercice du droit syndical. Il en est de même pour les instances de représentation du personnel, sous la responsabilité de leur secrétaire.

Les publications et communications des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques s'inscrivent nécessairement dans un cadre circonscrit à leurs activités.

Les organisations syndicales veillent à ce que le contenu de leurs communications se conforme aux lois en vigueur, notamment aux lois de la presse, aux droits de propriété intellectuelle et à la protection de la vie privée ainsi qu'à la réglementation sur la protection des données personnelles. Il en est de même pour les instances de représentation du personnel, sous la responsabilité de leur secrétaire.

#### Article 44 ter. 2

##### Utilisation de l'intranet

Les communications publiées sur l'espace intranet sont transmises au préalable par les organisations syndicales à la direction. Cette dernière s'assure de la conformité de la publication aux normes techniques définies par la direction des systèmes d'information de Pôle emploi.

##### 1. Utilisation de l'intranet par les organisations syndicales

Il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale un " espace d'information numérique " sur l'intranet de Pôle emploi.

Cet espace réside sur l'intranet national pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale au sein de Pôle emploi et dont le champ statutaire couvre le périmètre national.

Pour les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au niveau de l'établissement, cet espace réside sur l'intranet dudit établissement.

Il a pour objet exclusif la mise à disposition d'informations de nature syndicale auprès des agents.

Il peut notamment contenir les informations suivantes : interlocuteurs de référence, coordonnées, adresse d'un site internet avec un lien hypertexte vers le site hébergeur - sous réserve qu'il respecte les normes de sécurité informatique de Pôle emploi et qu'il soit conforme à la réglementation sur la protection des données personnelles - ou encore une documentation accessible au format. pdf (affiche, tract ...).

##### 2. Utilisation de l'intranet par le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques des établissements

Il est mis à la disposition du comité social et économique central et de chaque comité social et économique d'établissement un " espace d'information numérique " sur l'intranet de Pôle emploi au niveau de son implantation (intranet national pour le comité social et économique central, intranets des établissements pour les comités sociaux et économiques des établissements).

Il a pour objet exclusif la mise à disposition d'informations relatives à la représentation du personnel auprès des agents.

Il peut notamment contenir les informations suivantes : interlocuteurs de référence, coordonnées, adresse d'un site internet avec un lien hypertexte vers le site hébergeur - sous réserve qu'il respecte les normes de sécurité informatique de Pôle emploi et qu'il soit conforme à la réglementation sur la protection des données personnelles - ou encore une documentation accessible au format. pdf (affiche).

#### Article 44 ter. 3

##### Messagerie électronique

Les boîtes aux lettres électroniques professionnelles des agents ou les boîtes aux lettres électroniques personnelles externes ne doivent pas être utilisées dans le cadre des communications syndicales ou relatives à la représentation du personnel, sauf dans les cas et dans les conditions prévus par le présent accord.

Il est mis à disposition des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques des adresses et boîtes aux lettres électroniques (BAL) réservées à ces usages, dans les conditions ci-après définies. Celles-ci sont conformes au référentiel informatique de Pôle emploi.

Pôle emploi s'engage au respect du secret de la correspondance - contenu, auteur, destinataire - tel que garanti par la loi. Il se conforme aux prescriptions de la CNIL en cette matière, notamment au regard de la protection particulière des correspondances syndicales. Pôle emploi peut procéder à la conservation de données relatives à la messagerie à des fins de maintenance, de surveillance de l'intégrité du réseau et de respect des dispositions légales.

L'utilisation des BAL doit se faire de manière conforme aux normes applicables au sein de Pôle emploi.

#### 44 ter 3.1. Mise à disposition des BAL

##### 1. Attribution des BAL

Il est mis à disposition des boîtes aux lettres électroniques :

- au niveau national, pour :

-- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale et dont le champ géographique statutaire couvre le périmètre national, dans la limite de 5 adresses chacune (à leur sigle et non nominatives) ;

-- les délégués syndicaux centraux ;

-- les représentants syndicaux au CSEC ;

-- le CSEC (administrée par le secrétaire du CSEC) ;

-- le secrétaire du CSEC ;

-- la CSSCTC (administrée par le secrétaire de la CSSCTC) ;

- au niveau des établissements, pour :

-- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au niveau d'un établissement ;

-- les délégués syndicaux d'établissement ;

-- les représentants de section syndicale d'établissement ;

-- les représentants syndicaux aux CSE ;

-- les CSE (administrées par les secrétaires des CSE) ;

-- les membres élus de chaque CSE ;

-- les CSSCT (administrées par les secrétaires des CSSCT) ;

-- les représentants de proximité.

Leurs coordonnées électroniques sont mises en ligne sur l'intranet national et les intranets régionaux.

##### 2. Demande d'ouverture des BAL

Au niveau national, les demandes de création de BAL électroniques sont adressées à la direction des relations sociales de la direction générale, qui gère les BAL avec le support messagerie national.

Au niveau régional, les demandes de création de BAL électroniques sont adressées à la direction de l'établissement concerné, qui gère les BAL en lien avec la direction des relations sociales de la direction générale et par le support messagerie national.

Les accès aux boîtes aux lettres électroniques fonctionnelles sont administrés par des gestionnaires désignés par les organisations syndicales concernées ou par le secrétaire du comité social et économique ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail concerné.

#### 44 ter 3.2. Modalités d'utilisation des BAL par les organisations syndicales et les instances de représentation du personnel

##### 1. Messages individuels

###### Dispositions relatives aux organisations syndicales

Toute organisation syndicale peut échanger des messages électroniques avec les agents de Pôle emploi pour l'exercice de ses activités, à la condition que ceux-ci aient expressément accepté d'être contactés par elle par ce moyen. Cette utilisation s'inscrit nécessairement dans un cadre circonscrit à son activité syndicale.

Ces messages ne peuvent être qu'individuels, ce qui exclut les envois en cascade ou les envois groupés.

###### Dispositions relatives au comité social et économique central et aux comités sociaux et économiques des établissements

Le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques des établissements peuvent échanger des messages électroniques avec les agents de Pôle emploi pour l'exercice de leurs activités. Cette utilisation s'inscrit nécessairement dans un cadre circonscrit à l'activité de représentation du personnel.

##### 2. Constitution et utilisation des listes de diffusion par les organisations syndicales

Les organisations syndicales ont la faculté de créer des listes de diffusion afin de communiquer avec les agents de Pôle emploi, notamment sur leurs actualités et activités. Cet accord ne remet pas en cause les listes de diffusion déjà existantes.

Ces listes peuvent contenir un nombre d'abonnés fixé en conformité avec les recommandations relatives à la sécurité des systèmes d'information (à la date de signature de l'accord, 200 abonnés).

La communication syndicale par cette voie ne peut s'effectuer qu'auprès des agents de Pôle emploi qui ont expressément accepté leur inscription sur la liste de diffusion de l'organisation syndicale émettrice. L'agent doit avoir formalisé son consentement préalablement au traitement de ses données personnelles, conformément à l'article 7 de la loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Les diffusions des organisations syndicales se font exclusivement par leur BAL électronique Pôle emploi dédiée et aucune diffusion collective ne peut avoir lieu en dehors des listes d'abonnement. Toute diffusion en dehors de ces listes et de ces BAL peut être sanctionnée dans les conditions prévues par l'article 44 ter. 3.7 du présent accord.

L'inscription d'agents sur une liste de diffusion peut se faire notamment via les propositions d'abonnement envoyées à l'ensemble du personnel employé dans le périmètre de l'organisation syndicale concernée.

À cet effet, les organisations syndicales peuvent solliciter l'envoi d'un courrier électronique de proposition d'abonnement à leur liste de diffusion jusqu'à six fois par an. Ce message standard, identique pour toutes les organisations syndicales, est envoyé par la direction de l'établissement concerné, pour les organisations syndicales d'établissement, ou par la direction des relations sociales de la direction générale, pour les organisations syndicales nationales. Peut y être ajoutée une pièce jointe, à la main de l'organisation syndicale, à sa demande.

Les messages envoyés par les organisations syndicales sur les boîtes aux lettres professionnelles des agents spécifient que l'inscription sur la liste de diffusion résulte de la demande de l'agent et que celui-ci conserve la faculté de se désabonner à tout moment. Tout agent qui fait la demande formelle de se désabonner est retiré de la liste de diffusion par le gestionnaire de cette liste dans un délai de 10 jours.

Les organisations syndicales ont la maîtrise du contenu et du rythme de diffusion des messages qu'elles émettent via ces listes de diffusion aux abonnés. L'organisation syndicale à l'origine des messages, dont le contenu est sous sa responsabilité, doit toujours être identifiable.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis simultanément à la direction des relations sociales de la direction générale, pour les messages de portée nationale ; à la direction de l'établissement concerné, pour les messages de portée locale.

### 3. Périodes électorales

Par exception, les modalités d'utilisation des listes de diffusion sont élargies pendant les périodes électorales relatives aux élections professionnelles. Celles-ci sont délimitées par la date d'information de l'employeur à l'ensemble des agents de la date prévisible des élections et la date de réalisation du dernier tour de scrutin.

Les organisations syndicales qui, au niveau où elles sont constituées, sont intéressées à participer aux élections professionnelles, ont la possibilité d'utiliser, à leur niveau, trois fois la liste de diffusion " LD tous " de la messagerie afin d'adresser leurs communications électorales à tous les agents, dont une fois dans les 15 jours qui suivent la proclamation des résultats des élections professionnelles. Cette disposition est reprise dans les accords préélectoraux.

#### Article 44 ter. 4

##### Internet

Les représentants des organisations syndicales et les comités sociaux et économiques disposent d'une connexion au réseau internet (dont Wi-Fi) dans chacun de leurs locaux.

Les délégués syndicaux centraux disposent chacun d'un dispositif de connexion internet à distance.

Les demandes d'ouverture des accès à Internet au profit des représentants des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques sont adressées à la direction des relations sociales de la direction générale, au niveau national ; à la direction des ressources humaines, au niveau de l'établissement.

Ces ouvertures sont effectives dans les 48 heures qui suivent la réception du fichier des bénéficiaires. Cependant, l'adaptation du poste de travail de chaque représentant peut nécessiter un délai supplémentaire d'intervention sur le poste.

#### Article 44 ter. 5

##### Équipements informatiques et numériques

Sont assurés par Pôle emploi :

- la mise à disposition d'équipements informatiques et numériques aux membres des comités sociaux et économiques, aux organisations syndicales ainsi qu'aux titulaires d'un mandat syndical ;
- l'administration de l'infrastructure qui leur est fournie ;
- la prise en charge des frais liés à l'hébergement et l'entretien courant des équipements ;
- une connexion à distance au poste de travail à partir des équipements fournis.

Les équipements et logiciels fournis sont conformes au référentiel informatique de la direction des systèmes d'information. Tout ajout ou modification de matériels ou de logiciels se fait en concertation avec les services informatiques compétents.

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical au sein de Pôle emploi et à l'occasion du déploiement des équipements informatiques à Pôle emploi, la direction s'engage à ce que les représentants des organisations syndicales et les représentants du personnel soient prioritairement équipés d'un poste informatique portable et des logiciels nécessaires à l'organisation de réunions à distance en audio et/ ou en visio.

Pôle emploi n'est pas responsable des dysfonctionnements techniques ou des interruptions résultant des opérations de maintenance. Cependant, tous les moyens sont mis en œuvre pour résoudre dans les meilleurs délais les dysfonctionnements techniques survenus.

#### Article 44 ter. 6

##### Outil numérique de communication

Un outil numérique est mis en place en vue de devenir le support unique de transmission des documents et informations de la direction vers les représentants des organisations syndicales, les instances représentatives et les commissions paritaires, à tous les niveaux de Pôle emploi (établissements, entreprise, branche). Lorsque cela est nécessaire, les commissions paritaires confirment préalablement ce mode de fonctionnement dans leur règlement intérieur.

Cet outil est également le support de mise à disposition des comptes rendus des réunions d'expression mis en œuvre au sein de Pôle emploi.

Dans ce cadre, tout titulaire de mandat syndical ou de représentation du personnel dispose d'un accès à cet outil, dont les habilitations sont paramétrées en fonction de ses activités. Il reçoit une notification sur sa boîte aux lettres électronique dès qu'un document est mis à sa disposition sur cet outil.

#### Article 44 ter. 7

##### Dispositions destinées à assurer une utilisation conforme des TIC

Les directions des établissements veillent à la bonne application des dispositions relatives aux moyens des organisations syndicales liés aux TIC.

Les utilisateurs désignés s'engagent à respecter les règles de bon usage, de sécurité et de confidentialité en vigueur au sein de Pôle emploi, notamment l'annexe au règlement intérieur de Pôle emploi sur l'utilisation des systèmes d'information et de communication et les accords en vigueur au sein de Pôle emploi.

En cas de non-respect des règles prévues, notamment la diffusion collective de messages non sollicités par les agents, Pôle emploi dispose de la possibilité de suspendre l'accès à la messagerie. Dans ce cas, Pôle emploi s'engage à faire précéder une éventuelle mesure de suspension d'accès à la messagerie d'une mise en garde en forme de rappel.

La mise en œuvre de la suspension provisoire d'une boîte aux lettres syndicale est faite sous la responsabilité du directeur d'établissement, au niveau local, ou du directeur des relations sociales, au niveau national. Cette fermeture fait l'objet d'un échange entre l'organisation syndicale et la direction concernées.

Les cas de non-respect sont portés à la connaissance de la direction des relations sociales de la direction générale, de même que les difficultés techniques d'utilisation éventuelles lui sont signalées pour traitement en lien avec les services techniques compétents.

## R. - Hygiène et sécurité

### Article 45

En vigueur non étendu

[Article supprimé]

Nota : par accord du 1er avril 2019, art. 8.1.

### Article 46

En vigueur non étendu

1. La médecine du travail a pour objectif la prévention des risques d'altération de la santé des agents du fait de leur travail, par la surveillance médicale des intéressés et des conditions d'hygiène au travail. Dans ce but, un examen médical annuel est obligatoirement proposé à chacun des agents de Pôle emploi. Les établissements recherchent les moyens les plus appropriés pour assurer leurs obligations en la matière.

2. Un bilan annuel de santé est proposé aux agents âgés de 40 ans et plus volontaires, aux frais de l'établissement, sur le temps de travail, sous réserve des prestations qui pourraient être obtenues du régime de prévoyance auquel sont affiliés les intéressés.

3. Les locaux et les matériels mis à disposition font l'objet d'une désinfection mensuelle. Chaque année, et en cas d'épidémie, il est procédé à une désinfection approfondie. Les opérations de désinfection sont réalisées dans des conditions et avec des produits ne présentant pas de risques pour la santé des agents.

4. Un lieu de repos équipé et dimensionné en fonction de l'effectif est mis à la disposition du personnel sur chaque lieu de travail.

5. Les conditions d'accueil du public garantissent la sécurité des agents notamment par l'aménagement des locaux et la formation des personnels à la sécurité. Cet aménagement prend en compte les normes françaises et européennes en vigueur relatives à l'aménagement des espaces professionnels et des recommandations de l'Institut national de recherche et de sécurité. Des mesures préventives de sécurité sont mises en place prévoyant notamment la présence de deux agents au minimum, par implantation, dont un encadrant, en dehors des heures d'ouverture au public. Pendant les heures d'ouverture des services au public, des agents en nombre suffisant sont affectés à l'accueil du public.

En cas d'incident affectant la sécurité des personnels, un dispositif de soutien est proposé aux agents qui en font la demande, par l'activation d'une cellule d'assistance psychologique et de prise en charge. Le secrétaire du comité social et économique en est informé immédiatement par la direction de l'établissement.

La mise en œuvre des dispositions du présent article fait l'objet d'une information et d'une consultation des comités sociaux et économiques, notamment au travers du document unique.

## **S. - Protection fonctionnelle**

### Article 47

En vigueur étendu

1. Pôle emploi est tenu de protéger les agents contre les menaces, violences, voies de fait, injures, discriminations, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à raison de leurs fonctions ou de leur appartenance à Pôle emploi, et de réparer, le cas échéant, le préjudice déterminé en justice qui en est résulté. Cette protection intervient également en cas de mise en cause devant une juridiction pour faute de service.

2. En cas de mise en cause devant les juridictions, la protection fonctionnelle assure l'entier soutien de l'agent victime, notamment par la prise en charge des moyens de défense de l'agent auprès des juridictions, par le paiement, en lieu et place de l'auteur de l'infraction, des dommages et intérêts alloués et par la prise en charge des condamnations civiles prononcées éventuellement contre lui par jugement.

3. Pour bénéficier de ces dispositions, l'agent doit en faire la demande par la voie hiérarchique auprès de la direction de son établissement. Son responsable hiérarchique lui propose le bénéfice de ces dispositions dès lors qu'il a connaissance de faits susceptibles de justifier la mise en œuvre de la protection fonctionnelle.

4. Pôle emploi est subrogé aux droits de la victime pour obtenir, des auteurs des menaces ou attaques, la restitution des sommes versées à ses agents.

5. Pôle emploi dispose en outre aux mêmes fins d'une action directe qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

## **T. - Régimes de retraite**

### Article 48

En vigueur non étendu

1. Les agents de Pôle emploi recrutés à compter du premier jour du mois de la signature de la présente convention collective sont affiliés à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (Ircantec).

2. Les agents régis par le décret n° 2003-1370 modifié du 31 décembre 2003 et par les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 qui optent pour la présente convention collective demeurent affiliés à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'état et des collectivités publiques (Ircantec).

3. Pendant une période transitoire de 18 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les agents de droit privé demeurent affiliés au régime Agirc-Arrco (1) (2).

Leur régime de retraite sera fixé après négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national dans ce délai. Il garantit les droits acquis de ces agents.

4. Afin d'assurer l'information complète des organisations syndicales et des personnels concernés, la direction générale de Pôle emploi met à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau national et/ou signataires de la présente convention collective les moyens financiers de s'attacher les services d'experts actuaires indépendants.

(1) Le terme de la période transitoire mentionnée au premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 48 de la convention collective nationale est repoussé au 30 juin 2012 (Avenant du 14 décembre 2011 article 1, BO 2012/10).

(2) La fin de la période transitoire, stipulée à l'alinéa 1 de l'article 48, paragraphe 3, de la convention collective et dont l'échéance a été modifiée par avenants successifs, est fixée au 31 décembre 2012 compte tenu de la date d'entrée en vigueur de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir. (Accord du 18 janvier 2013, article 2, BO 2013/16°

## **U. - Régime complémentaire de prévoyance et de maladie**

### Article 49

En vigueur non étendu

1. Un régime complémentaire de prévoyance et de maladie obligatoire est institué pour les agents de Pôle emploi régis par la présente convention collective. Il fait l'objet d'un accord en deux volets distincts annexé à la présente convention collective.

2. Le personnel est obligatoirement soumis à ces régimes qui sont gérés par un ou plusieurs organismes désignés après appel d'offres. Les prestations et garanties, risque par risque, de ces régimes respectent les conditions et limites prévues par la réglementation pour bénéficier des exonérations fiscales et cotisations sociales relatives à son financement, tant pour les agents que pour Pôle emploi.

3. Les parts prises en charge par l'employeur dans le financement de ces régimes complémentaires de prévoyance et de maladie ne peuvent être inférieures aux niveaux prévus dans les accords précités, annexés à la présente convention collective.

## **V. - Dispositions particulières**

### Article 50

En vigueur étendu

Pour tenir compte du caractère particulier des conditions d'exercice des missions de Pôle emploi dans les départements, territoires et collectivités d'outre-mer, les modalités d'application de la présente convention collective nationale aux agents de Pôle emploi de ces départements, territoires et collectivités sont adaptées, en tant que de besoin, après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans les établissements concernés.

## **W. - Commission d'interprétation**

### Article 51

En vigueur étendu

1. Il est institué une commission d'interprétation de la convention collective nationale, constituée de deux représentants par organisation syndicale signataire de la présente collective et/ou adhérente à celle-ci, et de représentants de l'employeur, chaque représentation disposant du même nombre de voix.

2. L'employeur et les organisations syndicales signataires de la présente convention collective, représentatives au niveau national ou représentatives au niveau des établissements, sont seuls habilités à saisir cette commission.

3. La commission est compétente pour statuer sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective. Les avis de la commission d'interprétation sont pris à l'unanimité.

Ils précisent l'interprétation exacte de la disposition examinée et applicable dans des situations identiques. Ses avis sont exécutoires. Ils ne peuvent conduire à modifier les dispositions de la présente convention collective auquel cas ces modifications doivent faire l'objet d'une négociation spécifique.

4. Les avis émis sont diffusés dans tous les établissements de Pôle emploi et transmis aux organisations syndicales participant à la commission et/ou représentatives au niveau national.

5. La commission nationale d'interprétation de la présente convention collective se réunit dans un délai de 2 mois après saisine par la partie la plus diligente. Le secrétariat est assuré à la diligence de la direction de Pôle emploi.

## X. - Dispositions transitoires

### Article 52

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi, les agents issus de l'ANPE régis par le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié par le décret du 19 septembre 2009, fixant le statut des agents contractuels de droit public de Pôle emploi et par les dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, peuvent opter pour la convention collective applicable à l'ensemble des agents de droit privé de Pôle emploi dans un délai de 1 an suivant son agrément.

Les parties signataires décident de prolonger de 1 an ce délai de droit d'option, pour permettre aux agents de disposer d'un temps de réflexion suffisant pour exercer leur droit.

Le présent article fixe les modalités d'exercice du droit d'option et de repositionnement des agents de droit public concernés ainsi que les modalités de mise en œuvre des évolutions de la convention collective pour les agents de droit privé. Il précise les modalités d'information des agents de droit privé sur la nouvelle convention collective nationale.

#### 52.1. Personnels concernés

Les agents contractuels de droit public relevant du décret statutaire du 31 décembre 2003 et ceux régis par le décret du 17 janvier 1986, titulaires d'un contrat à durée déterminée, en fonction à Pôle emploi à la date d'ouverture du droit d'option susvisé.

Les personnels de droit public mis à disposition et ceux dont le contrat est suspendu pour raison de maladie, accident de travail ou de trajet, maternité, congé sans traitement ou disponibilité pour quelque motif que ce soit.

Les agents de droit privé de Pôle emploi.

#### 52.2. Modalités d'information et de repositionnement

##### 1. Information du personnel sur le droit d'option.

Après l'agrément de la convention collective, la direction générale de Pôle emploi met à la disposition des agents concernés y compris ceux en congé sans traitement ou en maladie de longue durée toutes les informations collectives utiles sur les conditions dans lesquelles s'exerce le droit d'option - convention collective et accords annexés - ainsi qu'une information personnalisée et écrite sur les modalités de leur repositionnement dans la nouvelle convention collective : position, coefficient et projection de rémunération annuelle et mensuelle brutes ainsi que tous les éléments impactant leur situation individuelle tels que :

- régime complémentaire de prévoyance et de maladie ;
- régime de retraite supplémentaire ;
- gestion des jours de congés, jours de RTT et gestion du compte épargne-temps ;
- reprise du DIF ;
- attribution de la prime d'ancienneté.

Les agents concernés peuvent exercer leur droit d'option dans un délai de 2 ans à compter de la date d'agrément de la convention collective. Toutefois, les agents en congé sans traitement ou en maladie, de longue durée, dans l'impossibilité d'exercer ce droit du fait de leur absence pourront opter dans un délai de 2 mois suivant la date de leur réintégration. Par ailleurs, le droit d'option exercé par les agents en arrêt de travail rémunéré à plein ou à demi-traitement, par suite de congés pour raisons de santé, prend effet au premier jour du mois suivant la date de la reprise de travail pour préserver dans leur régime d'origine la continuité de leurs droits à prestations éventuellement ouverts dans le cadre des garanties de frais de soins de santé et de prévoyance.

##### 2. Information du personnel de droit privé.

Dans le mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, Pôle emploi met à la disposition des agents concernés toutes les informations collectives utiles sur les évolutions intervenues par rapport à la convention collective de l'assurance chômage dont ils relevaient :

- régime de cotisations sociales salariales ;
- régime de retraite complémentaire ;
- modalités et conditions de l'attribution de la prime d'ancienneté aux agents ayant atteint ou dépassé le plafond de 15 ans.

##### 3. Modalités d'exercice du droit d'option pour les agents de droit public.

Les agents disposent de 2 mois pour accepter les termes de la proposition adressée par la direction générale de Pôle emploi après l'agrément de la présente convention collective. Durant cette période, les directions d'établissement fournissent aux agents qui en font la demande toute explication nécessaire sur les modalités de leur repositionnement et procèdent aux seules rectifications des éventuelles erreurs matérielles constatées dans la proposition de repositionnement.

L'absence d'accord de l'agent sur cette proposition à l'expiration de ce délai vaut renonciation de sa part.

Les agents peuvent demander à tout moment dans la période de 24 mois d'exercice du droit d'option une nouvelle proposition auprès de la DRH de leur établissement. Cette nouvelle proposition est établie conformément aux règles de repositionnement fixées dans la présente convention collective. L'agent dispose à nouveau de 2 mois pour répondre.

Le nouveau contrat prend effet au plus tôt le 1er janvier 2010 sous réserve que la proposition de repositionnement, acceptée et signée par l'agent, parvienne en retour à la DRH de son établissement de rattachement avant le 12 janvier 2010. Pour ce qui concerne les mois suivants, le nouveau contrat prend effet au premier jour du mois suivant la date de réception en retour de la proposition de repositionnement, acceptée et signée par l'agent, à condition que celle-ci parvienne à la DRH avant le 20 du mois en cours.

#### 52.3. Modalités du repositionnement individuel

La détermination du repositionnement de chaque agent de droit public dans la convention collective prend en compte l'indice de rémunération atteint dans la grille indiciaire de son niveau d'emplois à la date d'exercice du droit d'option. Elle s'effectue selon les modalités suivantes.

##### 1. Grille de repositionnement pour les agents de droit public.

Le repositionnement des agents concernés dans la convention collective s'effectue en application de la grille de repositionnement figurant ci-dessous.

Cette grille est exclusivement dévolue au repositionnement des agents de droit public. Il ne s'agit nullement d'une grille d'évolution de carrière.

Niveau	Indice	éligible à la prime de performance	Coefficient	Emploi générique CCN	Art. 19.2	Emploi repère statut 2003
I bis	De 292 à 345 349 et plus		170 180	Agent qualifié Agent hautement qualifié		Assistant de gestion, personnel d'entretien

I	De 291 à 345		170	Agent hautement qualifié		Technicien appui et gestion, technicien informatique
	De 357 à 380		180	Agent hautement qualifié		
	De 400 à 418 439 et plus		190 200	Agent hautement qualifié Technicien qualifié		
II	308		190	Technicien qualifié		Conseiller à l'emploi, conseiller adjoint, technicien supérieur appui et gestion, technicien supérieur informatique
	De 321 à 345		200	Technicien qualifié		
	De 360 à 427		210	Technicien hautement qualifié		
	De 443 à 463		220	Technicien hautement qualifié		
	483 et plus		230	Technicien hautement qualifié		
III	De 355 à 394		230	Technicien expérimenté		Conseiller référent, cadre adjoint appui et gestion, cadre technique informatique
	De 414 à 493 523 et plus		245 260	Technicien expérimenté		
IV A	De 414 à 453	Non éligible	250	Professionnel ou encadrant		Chargé de projet emploi, cadre opérationnel, cadre appui et gestion, ingénieur d'application
	De 473 à 512	Non éligible	265	Professionnel ou encadrant		
	De 532 à 582	Non éligible	280	Professionnel ou encadrant qualifié		
	De 612 à 632 655 et plus	Non éligible	295 310	Professionnel ou encadrant qualifié		
	De 414 à 453	Éligible	250	Professionnel ou encadrant	5 % de majoration	
	De 473 à 512	Éligible	265	Professionnel ou encadrant	5 % de majoration	
	De 532 à 582	Éligible	280	Professionnel ou encadrant qualifié	5 % de majoration	
	De 612 à 632 655 et plus	Éligible	295 310	Professionnel ou encadrant qualifié	5 % de majoration	
IV B	De 435 à 494 De 524 à 614	Non éligible	300 325	Professionnel ou encadrant hautement qualifié		Chargé de mission conseil à l'emploi, directeur d'agence, chargé de mission appui et gestion, ingénieur informatique
	644 et plus	Non éligible	350	Professionnel ou encadrant confirmé		
	De 435 à 494 De 524 à 614	Éligible	300 325	Professionnel ou encadrant hautement qualifié	5 % de majoration	
	644 et plus	Éligible	350	Professionnel ou encadrant confirmé	5 % de majoration	
V A	De 455 à 515	Non éligible	350	Professionnel ou encadrant confirmé		Conseiller technique
	De 545 à 635 665 et plus		375 400			
	De 455 à 515 De 545 à 635 665 et plus	Éligible	350 375 400	Professionnel ou encadrant confirmé	5 % de majoration	
	695 et plus		450	Professionnel ou encadrant expérimenté		

## 2. Montant de la rémunération.

La rémunération résultant de l'application de la grille de repositionnement est complétée de la prime d'ancienneté prévue à l'article 14 de la convention collective. L'ancienneté acquise en tant que bénéficiaire d'un contrat de travail aidé, d'un CDD, d'un contrat d'agent temporaire ou d'un CDI prise en compte est égale à la somme de l'ancienneté acquise à l'ANPE et de celle acquise depuis la création de Pôle emploi, déduction faite des périodes de congé sans traitement de toute nature.

Si la rémunération nette annuelle telle que définie au paragraphe 4 du présent article est inférieure à celle perçue avant repositionnement en application du paragraphe 3, il est attribué une majoration de salaire au titre de l'article 19.2 de la présente convention collective.

## 3. Détermination de la rémunération nette annuelle avant repositionnement.

La rémunération brute annuelle avant repositionnement servant de comparaison est composée de la rémunération indiciaire majorée des compléments de rémunération suivants calculés sur une base annuelle (valeur 2009) :

- indemnité de résidence ;
- part fixe de la prime de fonction correspondant au niveau d'emplois d'appartenance de l'agent ;
- part variable de la prime de fonction correspondant au niveau d'emplois d'appartenance de l'agent ;
- complément de prime variable et collectif (prime d'intéressement), calculé comme le montant le plus élevé entre la prime perçue par l'agent en 2009 et la moyenne des primes versées en 2009 calculée au niveau national ;
- prime variable liée à la manière de servir, calculée comme le montant le plus élevé entre le nombre moyen de fractions allouées en 2009 à l'agent et le nombre moyen de fractions allouées à l'agent sur les 3 dernières années ;
- prime de performance individuelle annuelle, calculée comme le montant le plus élevé entre la prime attribuée en 2009 à l'agent et la prime moyenne attribuée à l'agent au cours des 3 dernières années ;
- prime forfaitaire de direction ;
- prime allouée aux agents exerçant leur activité dans un site desservant une zone urbaine sensible ;
- indemnité allouée aux correspondants locaux informatiques et applicatifs (CLIA) ;
- majoration de la part fixe de la prime de fonction : auditeurs, équipiers mobiles, conducteurs de véhicules de fonction et agents chargés de la maintenance et de l'installation des matériels informatiques ;



- supplément familial de traitement (SFT).

Aucun autre élément de rémunération (indemnités ARDC, heures supplémentaires...) n'est pris en compte dans la rémunération annuelle avant repositionnement.

S'agissant des agents exerçant à la Réunion, la rémunération indiciaire est par ailleurs affectée de l'index de correction.

En cas de période non travaillée (maladie, congé sans traitement...) les éléments de la rémunération sont calculés sur une base théorique prenant en compte la reconstitution de la période correspondante.

Pour les agents exerçant leur droit d'option à l'issue d'un congé de longue durée (maladie, congé sans traitement...) les 3 dernières années mentionnées ci-dessus sont les 3 dernières années précédant la date de mise en congé de l'intéressé.

La rémunération nette annuelle avant repositionnement servant de comparaison est égale à la rémunération brute annuelle avant repositionnement précédemment définie, diminuée des contributions et cotisations salariales suivantes : assurance maladie, assurance vieillesse, Ircantec, retraite supplémentaire, maintien du revenu, contribution exceptionnelle de solidarité, CSG et CRDS.

4. Détermination de la rémunération nette annuelle dans la nouvelle convention collective servant de comparaison.

La rémunération brute annuelle dans la convention collective servant de comparaison est égale à la somme du salaire de base (partie fixe + [coefficient attribué selon le paragraphe 1 de l'article 52.3 x la valeur du point]), de l'indemnité différentielle de congés payés, de l'indemnité de 13e mois, de l'allocation de vacances et du forfait cadres le cas échéant.

La rémunération nette annuelle dans la convention collective servant de comparaison est égale à la rémunération brute annuelle dans la nouvelle convention collective ainsi définie diminuée des contributions et cotisations salariales suivantes : assurance maladie, assurance vieillesse, contribution exceptionnelle de solidarité, retraite complémentaire, CSG et CRDS.

La détermination de la rémunération concernant les agents publics affectés dans les DOM, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon fera l'objet d'un dispositif spécifique qui sera présenté ultérieurement (majoration outre-mer).

Les agents autorisés à travailler à temps partiel peuvent opter en conservant la réduction de leur temps de travail dans les conditions de la présente convention collective. Les rémunérations nettes annuelles servant de comparaison sont toutefois ramenées à un temps plein. Il est néanmoins précisé aux agents, dans la proposition adressée par la direction générale, la rémunération correspondant à leur quotité de temps de travail.

#### 52.4. Garanties

##### 1. Salaires.

L'intégration du personnel de droit public dans la nouvelle convention collective de Pôle ne peut générer aucune diminution de la rémunération nette annuelle antérieurement versée.

Sur demande explicite de l'agent, et pour la première année suivant l'exercice du droit d'option, un versement mensuel pouvant aller jusqu'à 1/12 de l'allocation vacances et de l'indemnité compensatrice de congés payés peut être servie pour garantir le maintien du salaire net mensuel avant repositionnement.

##### 2. Compte épargne-temps.

Les agents optant pour la convention collective conservent, à titre individuel, le compte épargne-temps qu'ils ont, le cas échéant, ouvert.

Dans l'attente de la conclusion d'un accord sur le compte épargne-temps, les agents conservent la possibilité d'utiliser leur compte sans toutefois pouvoir l'alimenter.

##### 3. Congés annuels.

Les règles sont les suivantes :

- tous les agents acquièrent des droits à congé selon les règles de congés payés de droit privé à compter de la date de leur repositionnement ;
- pour les agents optant au 1er janvier, les congés acquis jusqu'au 31 décembre 2009 peuvent être pris selon les règles de congés annuels de droit public, c'est-à-dire jusqu'au 30 avril 2010.

Les droits à congés acquis jusqu'au 31 décembre 2009 peuvent comprendre, pour partie, à titre exceptionnel et sur autorisation de la hiérarchie, le cumul des jours non pris les années précédentes.

Tout ou partie des jours issus de ce cumul peut être versé sur un compte épargne-temps ouvert, ou être pris en plus des jours de congés acquis sur l'année 2009, dans la limite de 50 jours de cumul sur l'année.

Il est institué pour 2010 un double compteur de congé : le compteur fermé des congés annuels de droit public avec des droits acquis jusqu'au 31 décembre 2009 au plus tard et utilisables jusqu'au 30 avril 2010 au plus tard et le compteur des congés payés de droit privé avec des droits acquis à compter de la date du repositionnement et utilisables dans la période de référence de congés payés de droit privé.

- pour les agents optant après le 1er janvier 2010, les règles sont identiques. Toutefois, les jours de congés acquis entre le 1er janvier et la date d'option peuvent être pris selon les règles de congés annuels de droit public sans qu'il soit possible d'opposer la fin de la période de référence. S'ils n'ont pas utilisé les jours de congé acquis à la date de la transposition, ces jours sont transférés sur le compteur de congés payés de droit privé.

##### 4. Mutuelle.

Les agents optant pour la présente convention collective bénéficient, sans délai de carence, des régimes de prévoyance et de maladie selon les dispositifs prévus par les accords correspondants annexés à cette convention.

#### 52.5. Commission paritaire de suivi des opérations de reclassement-repositionnement dans le cadre du droit d'option

1. Une commission paritaire nationale est instituée pour assurer le suivi des opérations de repositionnement ouvertes dans le cadre de la mise en œuvre du droit d'option. Cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et/ou organisation syndicale signataire de la présente convention collective et de représentants de la direction, disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel.

2. Elle se réunit en tant que de besoin et a minima tous les trimestres à compter du 1er janvier 2010 jusqu'au trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option et une dernière fois à l'issue des repositionnements, pour effectuer le bilan de l'application du présent accord.

La direction de Pôle emploi présente au début de chaque réunion un bilan statistique des opérations de repositionnement réalisées sur la période écoulée, et un état non nominatif des prévisions de repositionnement.

La commission peut se réunir en réunion extraordinaire à la demande du directeur général ou de la majorité des organisations syndicales qui la composent.

3. Elle a pour mission de suivre les opérations de repositionnement et d'examiner les éventuels litiges nés des propositions de positionnement dans la classification, formulés par les agents. Seuls les avis de cette commission qui sont pris à la majorité sont exécutoires. Elle veille au bon déroulement de ces opérations et à l'application des solutions préconisées en règlement des litiges examinés. Elle peut être saisie par les agents concernés et/ou par les organisations syndicales membres de la commission, lorsque tous les recours formulés au niveau des établissements sont épuisés.

4. Les modalités de fonctionnement de cette commission sont précisées dans le cadre de son règlement intérieur. Le secrétariat de la commission est assuré à la diligence de Pôle emploi.

5. L'examen des éventuels différends individuels nés de l'application des contrats conclus dans le cadre des repositionnements relève de la compétence de la commission instituée à l'article 39 de la nouvelle convention collective.

#### 52.6. Information des instances représentatives du personnel

Les directeurs d'établissement présentent au début de chaque réunion de comité d'établissement un bilan statistique des opérations de repositionnement réalisées, les difficultés rencontrées et les solutions apportées et ce, jusqu'au premier trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option.

La direction générale présente au début de chaque réunion de comité central d'entreprise un bilan des opérations de repositionnement réalisées, les

difficultés rencontrées et les solutions apportées et ce jusqu'au premier trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option ainsi qu'un bilan des opérations liées à la retraite complémentaire pour les agents de droit privé.

#### Article 53

En vigueur étendu

Les parties à négociation conviennent d'engager des négociations, dès l'agrément de la présente convention, en vue de la conclusion d'accords sur les thèmes suivants :

- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- organisation et aménagement du temps de travail et sur la mise en place d'un compte épargne-temps ;
- classification des emplois (la négociation afférente est engagée dans le mois qui suit la date d'agrément de la convention collective) ;
- modalités et conditions de mise en œuvre de la partie variable de la rémunération ;
- formation professionnelle continue ;
- avenant cadres dirigeants ;
- emplois des salariés handicapés ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- commission nationale de gestion des activités sociales et culturelles ;
- accord spécifique pour un régime unifié de prévoyance et de maladie.

Par ailleurs, les parties conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la continuité dans le service des prestations sociales aux agents de Pôle emploi dans le cadre des dispositions de l'article 44 de la présente convention collective.

En outre, la direction générale organisera une rencontre avec les organisations syndicales représentatives dans les établissements des départements et territoires d'outre-mer, avant la fin du premier trimestre 2010 au siège de Pôle emploi, dans le cadre de l'article 50 de la présente convention collective.

## Annexe I - Avenant n° XXVI du 6 juillet 1994 relatif à la classification

### Signataires

Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)
--------------------------	---

En vigueur non étendu

(Modifiée et complétée par la convention du 27 mars 1979, maintenues par la convention modifiée du 24 février 1984, relative aux institutions de l'assurance chômage)

Avenant n° XXVI du 6 juillet 1994 relatif à la classification

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail, relative aux institutions de l'assurance chômage, conformément aux termes de l'article 2 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale de travail, ont procédé à la révision de l'ensemble de la classification du personnel des institutions de l'assurance chômage et ont convenu de remplacer, conformément aux dispositions de l'article 14 de la convention collective nationale, l'ensemble des textes relatifs à la classification du personnel des institutions de l'assurance chômage (annexe I) par les textes de l'annexe au présent avenant et ci-après désignés :

- introduction ;
- fiches emplois ;
- grille ;
- guide utilisation.

#### Article 2

En vigueur non étendu

La diffusion des textes fera l'objet d'une circulaire d'application intégrant le lexique élaboré au cours des négociations.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Tous les emplois doivent être classés dans la nouvelle grille pour le 31 décembre 1994. La date d'effet de la classification est fixée au 1er janvier 1995.

### Introduction

En vigueur non étendu

#### Présentation de l'outil de classement

C'est une liste hiérarchisée des emplois génériques associés à une qualification et à un coefficient, complété par un ou deux échelons.

Cette liste est ordonnée en trois niveaux principaux et déclinée autour de deux domaines d'activité, regroupant les dix fonctions de l'assurance-chômage :

D'une part, les missions spécifiques à l'assurance chômage regroupant deux fonctions :

- la fonction allocataires dont les activités principales sont : verser le revenu de remplacement, concourir à l'information du demandeur d'emploi, suivre l'évolution du travailleur privé d'emploi ;
- la fonction affiliés dont les activités principales sont : gérer un fichier employeurs, gérer l'ensemble des sommes exigées et recouvrées par l'institution, récupérer les sommes dues par les entreprises défallantes ainsi que les accessoires ; assurer la gestion du régime d'assurance des créances des salariés en cas de redressement judiciaire d'une entreprise.

D'autre part, les missions nécessaires à la gestion de l'assurance chômage regroupant huit fonctions :

- la fonction données comptables et financières ;
- la fonction juridique et contentieux ;
- la fonction ressources humaines ;
- la fonction contrôle de gestion, audit, organisation ;
- la fonction information et communication ;
- la fonction données statistiques ;
- la fonction informatique ;
- la fonction services généraux.

Des fiches emplois, présentant chaque emploi générique autour des rubriques suivantes :

- emploi générique : c'est l'appellation de base, commune à tous les emplois d'un même niveau de qualification ;
- coefficient : à chaque emploi générique correspond un coefficient, complété par un ou deux échelons ;
- niveau : ce sont les trois niveaux autour desquels sont répartis les emplois : employé, agent de maîtrise, cadre ;
- position : les cinq positions principales qui ont permis de classer les emplois sont : exécution, application, adaptation, conception, innovation.

Trois positions complémentaires se situent à l'intersection des niveaux principaux :

- exécution/application ;
- application/adaptation ;
- adaptation/conception.

Une dernière position constitue le passage possible vers les emplois de dirigeant appelée : conception/innovation ;

- définition : la définition associée à chaque emploi générique s'appuie essentiellement sur : le niveau de technicité, le champ d'activité, le niveau de responsabilité, l'initiative.

Des fiches fonctions, présentant pour chaque fonction la définition des emplois génériques par niveau. A chaque niveau sont présentés les emplois repères et les activités qui y sont associés.

La lecture des fiches obéit à une logique qui met l'accent sur la qualification des agents, ce qui permet de garantir des possibilités de dévolution identiques et équitables, ainsi qu'une égalité de traitement et de salaire de base en matière de qualification, quelle que soit la fonction d'appartenance. On part de l'intitulé générique de fonction pour ensuite y associer des intitulés génériques d'emplois et des activités.

### **Guide d'utilisation de l'annexe I relative à la classification**

En vigueur non étendu

Ce guide a pour objet de définir les règles applicables et les conditions à respecter à l'occasion de la mise en œuvre de l'annexe n° I, relative à la classification du personnel.

Le principe général de ce texte est de prendre en considération les évolutions nécessaires au fonctionnement du régime d'assurance chômage, en tenant compte de la capacité et des compétences de chacun de ses agents.

A l'occasion de l'élaboration de cette nouvelle grille de classification, le nombre des coefficients a été modifié.

Avant de procéder à la mise en œuvre de la nouvelle classification, les différentes institutions devront obligatoirement informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des modalités et principes généraux retenus pour son application.

Cette réunion d'information devra se tenir impérativement au plus tard le 30 septembre 1994.

Une seconde réunion aura lieu après la mise en œuvre effective de la nouvelle classification, afin d'en examiner les effets, dans un délai maximal de 2 mois.

Le nouveau classement résultera d'un examen de la situation de chaque salarié, complété systématiquement par un entretien. Dans tous les cas, il fera l'objet d'une information individuelle sous la forme d'une lettre signée du directeur adressée à chaque salarié, dans un délai préalable, de 1 mois avant l'entrée en vigueur effective de la nouvelle classification.

Durant ce délai de 1 mois, chaque agent pourra faire parvenir à son employeur ses éventuelles observations qui seront étudiées par la direction de l'institution concernée.

Dans l'hypothèse de difficultés inhérentes à la mise en œuvre de la classification, l'intéressé devra être reçu dans un délai de 15 jours par le directeur de l'institution ou son représentant dûment mandaté, accompagné, s'il le souhaite, d'un représentant du personnel de son choix appartenant à l'institution.

En cas de désaccord, les instances représentatives du personnel au niveau local sont compétentes.

En cas de non-conciliation au niveau local, une commission nationale paritaire, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de la convention collective nationale du directeur de l'Unédic ou de son représentant se réunira tous les trimestres pendant 1 année après la signature du texte et en tant que de besoin au-delà de ce délai. La commission pourra se réunir en séance extraordinaire à la requête de la partie la plus diligente.

Elle aura pour mission de résoudre les litiges qui lui seront soumis, concernant exclusivement le classement et le déroulement de carrière des salariés dans la classification et de veiller à l'application des solutions préconisées.

Une première réunion interviendra au plus tard le 31 mars 1995.

Afin de permettre une juste attribution de coefficients dans le cadre du nouveau texte, les règles suivantes devront être respectées :

- le nouveau classement se fera à partir du contrat de travail en cours en tenant compte de l'emploi réellement exercé et des compétences mises en œuvre par chaque agent, en comparaison avec les définitions de cette classification ;
- les critères de classification retenus devront notamment être établis en concordance avec les différents degrés d'autonomie requis pour l'exercice des emplois au sein du régime.

Afin de se conformer aux principes généraux retenus pour l'élaboration de la nouvelle classification, les institutions devront prendre en compte les critères de classement suivants pour l'attribution des coefficients en résultant.

#### **Technicité**

Les connaissances professionnelles, techniques et réglementaires, acquises par la formation et/ou l'expérience dans la fonction.

#### **Responsabilité**

Le degré de responsabilité et le fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre de la fonction occupée, en relation avec le niveau des instructions et directives données.

#### **Initiative**

Le degré d'initiative, au regard notamment de la progression de l'autonomie reconnue aux agents par la nouvelle classification.

L'expérience et la qualification, ainsi que les diplômes acquis par les agents du régime seront également pris en compte à l'occasion du positionnement dans la nouvelle grille de classification.

En tout état de cause, concernant les missions spécifiques à l'assurance chômage, le début de la polyvalence progressive correspond à l'emploi générique de technicien qualifié (coefficient de base 190). La polyvalence complète supposant la maîtrise de l'ensemble des techniques de la fonction et leur usage régulier correspond à l'emploi générique de professionnel ou encadrant (coefficient de base 250).

Afin de se conformer à l'esprit de l'accord et à la volonté des parties signataires, la rémunération et son évolution, la catégorie professionnelle et le coefficient sont garantis.

Dans les hypothèses où le positionnement dans la nouvelle classification conduit à l'attribution d'un coefficient ou d'une rémunération supérieure, ceux-ci sont attribués sans application des dispositions des paragraphes 2 et 3 de l'article 18.

Enfin, l'absence de diplôme ainsi que la détention d'un mandat électif ou syndical ne peuvent constituer un obstacle au classement de l'intéressé au niveau correspondant à la technicité qu'il a acquise.

Pour les salariés recrutés dans les emplois d'agent qualifié (coefficient 160), de technicien qualifié (coefficient 190), de professionnel ou encadrant (coefficient 250) et de professionnel ou encadrant hautement qualifié (coefficient 300), le délai pour l'attribution d'un échelon ne pourra excéder une durée de 2 ans d'exercice de la fonction, sauf cas dûment justifié.

Tous les emplois doivent être classés dans la nouvelle grille pour le 31 décembre 1994. La date d'effet de la classification est fixée au 1er janvier 1995.

## Proposition de lexique

En vigueur non étendu

Fonction : famille de métiers concourant à un but commun et regroupés selon les caractéristiques techniques qu'ils présentent.

Les dix fonctions de l'assurance chômage sont : allocataires, affiliés, données comptables et financières, juridique et contentieux, ressources humaines, contrôle de gestion-audit-organisation, information et communication, statistiques, informatique, services généraux.

Métier : profession spécifique, partie intégrante d'une fonction. Il peut regrouper plusieurs emplois.

Emploi : travail dans l'exercice d'un métier qui peut recouvrir une ou plusieurs activités.

Activité : ensemble de tâches concourant à un résultat précis, exécutées par un agent dans le cadre de la mise en œuvre des missions conférées à l'assurance chômage.

Emploi générique : intitulé de la qualification, commun à toutes les fonctions pour un même niveau d'exigences.

Maîtrise progressive dans un domaine spécifique : la maîtrise dans un domaine spécifique se caractérise par une expertise issue de la pratique habituelle ou acquise d'une technique à l'intérieur d'un métier. Cette expertise s'acquiert progressivement.

Polyvalence progressive : la polyvalence se caractérise par la pratique habituelle ou acquise de plusieurs techniques maîtrisées à l'intérieur d'un métier. La maîtrise de ces techniques s'acquiert progressivement.

Les exigences liées à l'exercice de la polyvalence sont fonction de la qualification de l'emploi. Elles relèvent du critère technicité/champ d'application.

Fiche emploi : document qui précise, pour chaque qualification, la technicité et son champ d'application, la responsabilité et le degré d'initiative.

Pour permettre à chacun de se repérer dans l'utilisation des intitulés d'emplois génériques, elles sont jointes aux fiches fonction.

Qualification : reconnaissance de l'activité professionnelle d'une personne au travers de la formation acquise et/ou de l'expérience dans la pratique de l'emploi.

Classification : rangement des emplois à partir de l'ensemble des opérations de comparaison, de positionnement ou de hiérarchisation.

Niveau de classification : ensemble des exigences requises pour que l'exercice d'un emploi donné puisse relever d'une qualification donnée ; ces exigences concernent la technicité et son champ d'application, la responsabilité et l'initiative.classification

### Emplois génériques

\*\*

## Accord du 22 janvier 2010 relatif aux activités sociales et culturelles au sein de Pôle emploi

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

### Préambule

En vigueur non étendu

En application de l'article 44 de la convention collective nationale de Pôle emploi, le présent accord a pour objet de déterminer les modalités de gestion des activités sociales et culturelles dans le respect des prérogatives des comités d'établissement en la matière.

### Installation et missions de la commission nationale de gestion des activités sociales et culturelles

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Par cet accord, les organisations syndicales concernées s'engagent à désigner leurs représentants à la commission dès la signature de celui-ci au plus tard. La liste des membres est notifiée auprès du président de la commission. La première réunion de cette commission est fixée au 4 janvier 2010.

Les missions de la commission sont :

- d'assurer la mutualisation des ressources au niveau national ;
- de déterminer les modalités de gestion et d'attribution de la dotation financière de 1,3 % prévue à l'article 44 de la convention collective nationale ;
- de gérer la dotation allouée.

La commission se dotera, dans un délai de 3 mois à compter de la date de signature du présent accord, d'un règlement intérieur, de la liste des prestations sociales pour l'année 2010 et de leurs modalités de service. Elle prendra les mesures nécessaires pour assurer la continuité du service des prestations définies par la commission au bénéfice des agents dès le mois de janvier 2010, dans l'attente de la mise en place de normes pérennes dans ce délai.

### Moyens de fonctionnement

#### Article 2

En vigueur non étendu

La direction générale adjointe chargée des ressources humaines assurera la gestion administrative des dossiers incombant à la commission nationale de gestion des activités sociales et culturelles. Elle prendra en charge sur ses effectifs propres l'activité permettant d'assurer le suivi des dossiers de la commission et dégagera les moyens humains nécessaires pour assumer les charges afférentes dans de bonnes conditions de réalisation.

Les membres de la commission bénéficient de crédits de temps et de la logistique nécessaires à la bonne tenue de ses réunions périodiques qu'elles soient plénières ou préparatoires.

Pôle emploi s'engage à faciliter la tenue de ces réunions et prend en charge les frais de déplacements afférents à toutes les réunions de la commission nationale.

Pour permettre à la commission d'élaborer et de mettre en place des prestations sociales dès le mois de janvier, et de fixer les modalités pérennes d'intervention, les membres de cette commission bénéficient d'un crédit de 25 jours sur la période de 3 mois définie à l'article 1er du présent accord.

### Informations mises à la disposition des salariés

#### Article 3

En vigueur non étendu

La direction générale met en place, sur les préconisations de la commission nationale, un site national qui permet aux agents de s'informer et d'avoir accès aux documents relatifs aux prestations servies.

### Contribution de Pôle emploi

#### Article 4

Pôle emploi ouvre dans ses livres un compte courant comptable distinct dans lequel est affecté le montant de la dotation financière de 1,3 % prévue à l'article 44 de la convention collective nationale mise à la disposition de la commission dès le 1er janvier 2010.

Pôle emploi s'engage à actualiser cette dotation à effet du premier jour suivant la fin de chaque trimestre civil en fonction de l'évolution de la masse salariale. A la fin de l'exercice annuel, le solde éventuel du compte reste affecté à la commission nationale.

Pour marquer sa volonté de contribuer à une transition harmonieuse des droits des personnels en matière d'activités sociales et culturelles, Pôle emploi affecte, au niveau de chaque établissement, à titre transitoire un emploi à temps plein (1 ETP), pendant 3 mois, au comité d'établissement pour apporter de l'aide au fonctionnement de la commission locale des activités sociales et culturelles, à l'information des salariés et au suivi des dossiers, et ensuite un emploi à mi-temps (0,5 ETP) jusqu'à la fin de l'année 2010. Ces moyens, peuvent faire, le cas échéant, l'objet d'un ajustement dans le but exclusif de faciliter le travail de cette commission, sur décision du directeur d'établissement après concertation avec les membres du comité d'établissement.

#### Durée de l'accord

##### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et s'insérera dans la convention collective de Pôle emploi.

## Accord du 22 janvier 2010 relatif à la création de l'observatoire national des métiers de Pôle emploi

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

#### Préambule

En vigueur non étendu

Par cet accord, la direction générale de Pôle emploi et les organisations syndicales représentatives au niveau national représentées par leurs fédérations prennent en compte l'accord sur la formation professionnelle continue du personnel des institutions de l'assurance chômage du 2 octobre 2005, la loi du 4 mai 2004, et les accords nationaux interprofessionnels des 5 décembre 2003 et 7 janvier 2009 relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, qui préconise la mise en œuvre d'un dispositif d'observation et d'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, et des agents dans l'élaboration de leurs projets professionnels quel que soit leur statut. L'observatoire s'attache également à analyser, en temps que de besoin, les thèmes qui participent de la mise en œuvre des mesures liées à la responsabilité sociale de l'entreprise.

L'observatoire national des métiers est le cadre proposé aux études prospectives nécessaires à l'anticipation des évolutions, qui permettront aux différents acteurs de jouer pleinement leur rôle selon leurs prérogatives.

Les travaux de l'observatoire national des métiers facilitent le partage de l'information sur les évolutions métiers et la réflexion collective sur les moyens les plus appropriés à leur mise en œuvre, ainsi que la communication interne au sein de Pôle emploi sur ces questions.

#### Objet

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Les travaux de l'observatoire national des métiers de Pôle emploi doivent permettre d'anticiper et de suivre les évolutions métiers et toutes leurs conséquences prévisibles pour le personnel afin d'assurer la construction des dispositifs d'accompagnement des agents dans ces évolutions. Il aura pour objet, notamment, de :

- recueillir les « données métiers » et leurs conséquences prévisibles sur les thématiques spécifiques traitées dans le cadre des travaux de l'observatoire ;
- diagnostiquer les évolutions constatées et prévoir celles à venir dans l'exercice des activités et des métiers ;
- analyser ces évolutions et anticiper leurs effets sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences associées, sur les différents éléments conventionnels existants et sur les moyens de mise en œuvre en veillant particulièrement aux conditions de maintien dans l'emploi des seniors et aux facteurs à l'origine des différences dans l'accès aux emplois des femmes et des hommes ;
- élaborer des rapports qui alimentent la réflexion sur la mise en œuvre de ces évolutions et servent à l'élaboration des orientations en matière de formation nécessaire à l'acquisition des compétences cibles.

#### Composition de l'observatoire national des métiers

##### Article 2

En vigueur non étendu

Les travaux réalisés au sein de l'ONM sont encadrés par une commission paritaire qui peut s'adjoindre autant que de besoin des experts capables d'animer les rencontres et d'apporter un éclairage sur les thèmes abordés.

Cette commission paritaire est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national ou signataires du présent accord et de membres de la direction générale de pôle emploi en nombre égal au maximum.

#### Fonctionnement de l'observatoire national des métiers

##### Article 3

En vigueur non étendu

##### 1. Attributions de la commission paritaire

Dans le cadre des projets métiers définis par la direction de Pôle emploi, les attributions de la commission mixte sont les suivantes :

- proposer et convenir des thématiques de travail qui seront traitées au sein de l'observatoire ;
- définir et valider les cahiers des charges relatifs aux travaux et études qui seront mis en œuvre sur le plan opérationnel par le secrétariat de l'observatoire ;
- débattre des conclusions des études et travaux menés ;
- proposer les orientations d'accompagnement des évolutions métiers et transmettre les rapports correspondants aux instances ad hoc ;
- proposer les axes de communication interne sur ces sujets ;
- procéder au choix d'un ou plusieurs conseils externes visés au premier alinéa de l'article 2, et à la définition de la mission confiée.

L'observatoire national des métiers pourra s'attacher également à proposer, analyser et suivre les mécanismes de régulation concernant l'égalité professionnelle, le maintien dans l'activité des seniors, l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés, plus généralement, l'ensemble des facteurs relatifs à la diversité, au regard des accords collectifs correspondants.

##### 2. Secrétariat de l'observatoire national des métiers

Le secrétariat de l'observatoire national des métiers est assuré par la DGA RH de Pôle emploi. Il a pour rôle de :

- sur demande de l'observatoire national des métiers, concevoir et mettre en œuvre les outils nécessaires à la réalisation des études (indicateurs, enquêtes, groupes de travail...);
- réaliser ou faire réaliser les travaux en partenariat avec les directions de Pôle emploi, qu'elles soient nationales ou au niveau des établissements, selon les thèmes retenus et validés au sein de l'observatoire national des métiers, en ayant le souci de fournir à ce dernier des productions claires et exploitables ;
- rédiger un ordre du jour en fonction des propositions de la commission paritaire permettant la structuration et le déroulement des séances ; à ce titre, il assure la prise de notes en séance et la rédaction d'un relevé de conclusions soumis aux membres participants ;
- rédiger le rapport d'activité annuel présenté pour approbation à la commission paritaire et transmis annuellement pour information du CCE ;
- établir et proposer à la commission paritaire le budget d'études et d'expertise nécessaire aux travaux de l'observatoire national des métiers.

Afin de réaliser ses travaux, l'observatoire national des métiers s'appuie sur les données métiers disponibles au sein de Pôle emploi (travaux réalisés par les directions métiers de Pôle emploi, données sociales...) ainsi que sur des données issues d'observatoires externes et, si nécessaire, sur des études menées sur le terrain (pratiques professionnelles...).

### 3. Modes de fonctionnement

La commission paritaire de l'observatoire national des métiers se réunit au minimum deux fois par an, et en réunion extraordinaire à la demande unanime d'un des deux collèges.

La commission paritaire peut prévoir des réunions préparatoires aux séances de l'observatoire national des métiers afin de réaliser des points intermédiaires sur les travaux.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou signataires du présent accord se voient attribuer un crédit annuel de 2 jours par réunion de la commission afin de permettre à leurs membres désignés de préparer les travaux nécessaires, auquel s'ajoute la durée des réunions préparatoires.

Les frais de déplacement des membres de l'observatoire national des métiers invités aux réunions par la DGA RH sont pris en charge selon les barèmes de Pôle emploi dans le contexte de réunions sur Paris.

#### Initialisation

##### Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent d'initier les travaux de l'ONM par trois thèmes prioritaires :

- le recueil des données métiers issus des deux institutions préexistantes à la fusion afin de nourrir les réflexions autour de la construction de la nouvelle classification et de la GPEC ;
- le recueil des données en ce qui concerne les secondes parties de carrière qui fera l'objet d'un premier rapport dès la fin novembre 2009 en vue d'une négociation d'un accord dit senior d'ici à la fin de l'année ;
- le recueil des données relatives à la thématique d'égalité professionnelle hommes/femmes en vue d'une négociation ultérieure.

#### Durée de l'accord

##### Article 5

En vigueur non étendu

Cet accord est conclu jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la future convention collective nationale. Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la prochaine convention collective nationale, il s'intègre dans ladite convention collective nationale.

#### Mesures de publicité

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## Adhésion par lettre du 10 février 2010 du syndicat national du personnel de Pôle emploi à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 10 février 2010.

Le syndicat national du personnel de Pôle emploi, 51, rue de la Glacière, 75013 Paris, à la direction générale du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, le syndicat national du personnel de Pôle emploi (SNAP) vous informe de son adhésion à la convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009.

A cet effet, nous vous prions de trouver ci-joint copie des notifications d'adhésion faites aux six signataires de la convention collective.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de notre parfaite considération.

## Accord du 18 juin 2010 relatif au transfert des personnels AFPA et au recrutement des psychologues du travail

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

#### Préambule

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a organisé, en son article 53, le transfert vers Pôle emploi, à compter du 1er avril 2010, des personnels de l'AFPA qui participent à l'accomplissement des missions d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi vers la formation.

Cette loi prévoit également que la convention collective nationale de Pôle emploi devient applicable au personnel transféré dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou, au plus tard, 15 mois après ce transfert.

Conformément à la loi, les organisations syndicales concernées de Pôle emploi conviennent des conditions d'adaptation nécessaires à l'intégration des agents transférés dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

Les objectifs de cet accord sont de fixer les modalités pratiques de l'intégration dans le dispositif conventionnel de Pôle emploi.

## Chapitre Ier

En vigueur non étendu

Le présent accord met fin, à compter du premier jour du mois de sa signature, à la période transitoire prévue par l'article 53 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 et se substitue à toutes les dispositions des accords collectifs suivants issus de l'AFPA applicables de par ladite loi :

- accord sur les dispositions générales régissant le personnel de l'AFPA du 4 juillet 1996 ;
- accord collectif de travail sur la formation professionnelle, le développement et la valorisation des compétences et des qualifications des salariés de l'AFPA du 10 février 2006 ;
- accord collectif de travail en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 22 décembre 2008 ;
- accord du 17 novembre 2003 relatif au régime de prévoyance sociale complémentaire des salariés de l'AFPA (et ses avenants ultérieurs) et référendum du 1er janvier 2008 sur le régime frais de santé.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le dispositif conventionnel applicable aux agents de droit privé de Pôle emploi devient pleinement applicable à l'ensemble des agents transférés, sous réserve des dispositions particulières qui sont exposées au chapitre II ci-dessous.

Les avantages individuels acquis aux contrats de travail sont maintenus.

Pour l'application des dispositions du dispositif conventionnel en vigueur au sein de Pôle emploi, l'ancienneté des agents de l'AFPA transférés au sein de Pôle emploi par la loi n° 2009-1437 correspond aux périodes d'activité ou assimilées dans Pôle emploi auxquelles s'ajoute l'ancienneté acquise au sein de l'AFPA.

## Chapitre II

### Classification des personnels dans la grille de classification de Pôle emploi

#### Article 1er

En vigueur non étendu

1. Le repositionnement des agents transférés dans la convention collective nationale de Pôle emploi s'effectue en application de la grille de repositionnement figurant ci-après.

Cette grille vise à établir la correspondance entre les emplois génériques de la classification de la convention collective nationale de Pôle emploi et les niveaux d'emplois des statuts de 2003 pour la mobilité interne, et à permettre le repositionnement des personnels occupant les emplois suivants : psychologue du travail, assistant technique d'orientation (ATO), chargé de direction responsable de l'orientation (CDRO), directeur de centre régional d'orientation professionnelle (DCROP), ingénieur, assistant technico-pédagogique ; assistant commercial, assistant technique, technicien en maintenance, chargé d'études, chef de projet-chargé de mission, responsable unité groupe 2, responsable d'affaires, CDRG et responsable unité groupe 3.

Elle ne constitue en aucun cas une grille d'évolution de carrière. Elle est mise en œuvre pour les seuls besoins de repositionnement initial des personnels au sein de la grille de classification de Pôle emploi et pour le recrutement des psychologues du travail.

Emploi	Classe AFPA	Classification AFPA	Coefficient convention collective nationale Pôle emploi	Emploi générique convention collective nationale	Niveau d'emplois du statut de 2003
ATO Assistant technico-pédagogique, assistant commercial, assistant technique, technicien en maintenance	6	245	Base 190	Technicien qualifié	2
Psychologue du travail, chargé d'étude	11	385	Base 300	Professionnel hautement qualifié	4B
Ingénieur Conseil-formation, chef de projet/chargé de mission, responsable unité groupe 2	12	420	Base 350	Professionnel confirmé	5A
CDRO, responsable d'affaires, CDRG	13	455	Base 350	Encadrant confirmé	5A
DCROP, responsable unité groupe 3	14	500	Base 400	Encadrant hautement confirmé	5A

2. S'agissant des agents transférés exerçant précédemment à leur transfert leur activité au sein de services administratifs dans les emplois des fonctions support listés en annexe, le repositionnement de ces personnels obéit aux règles suivantes :

Le positionnement de ces personnels résulte d'un examen préalable spécifique de chacune des situations individuelles, complété par un entretien conduit par les services RH de l'établissement d'affectation. L'agent peut se faire accompagner au cours de cet entretien par un membre du personnel de son choix.

Le positionnement de ces personnels dans la grille de classification de Pôle emploi est effectué en tenant compte des éléments suivants :

- expérience professionnelle dans l'emploi exercé ;
- contrat de travail en cours ;
- emploi exercé et compétences mises en œuvre ;
- positionnement par rapport à l'équipe ou tout autre agent dans le même emploi ;
- niveau de rémunération avant repositionnement : rémunération annuelle brute hors prime d'expérience.

Cette démarche vise à positionner l'agent dans une fonction de la classification de Pôle emploi, à repérer les exigences de qualification de l'emploi considéré, à étudier les critères classants qui composent la qualification de cet emploi, à déterminer le coefficient correspondant dans la grille de classification de la convention collective nationale et enfin à procéder à une simulation salariale conformément à l'article du présent accord portant sur la rémunération.

Par ailleurs, il est précisé qu'aucun classement ne pourra être effectué en deçà du coefficient de base 170 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Compte tenu de l'hétérogénéité des situations professionnelles rencontrées, ces agents bénéficient d'un droit de recours spécifique pendant un délai de 3 mois suivant la date de leur reclassement. Ce droit peut être exercé par les intéressés dans le cadre de l'article 39 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

3. Les personnels qui ont effectué une mobilité fonctionnelle sur un emploi relevant de la classification de la convention collective nationale de Pôle emploi, avant la prise d'effet du présent accord, dans un domaine d'activité autre que l'orientation, sont repositionnés dans la grille de classification de Pôle emploi, à sa date d'entrée en vigueur. La situation des personnels concernés est revue à cette occasion en tenant compte du niveau de qualification reconnu au regard de l'emploi occupé, dans lequel s'opère directement le repositionnement.

4. Des actions de formation pourront être dispensées en tant que de besoin afin de permettre aux agents qui le souhaitent d'intégrer un métier existant dans Pôle emploi si celui qui était exercé précédemment n'a pas d'équivalent ainsi qu'aux personnes qui ont effectué une mobilité professionnelle par l'effet du transfert sur un emploi relevant de la convention collective nationale de Pôle emploi autre que celui exercé précédemment.

### Conditions de recrutement sur l'emploi de psychologue du travail

## Article 2

En vigueur non étendu

1. L'emploi de psychologue du travail est reconnu par Pôle emploi pour l'exercice de l'orientation professionnelle.
2. Les recrutements internes ou externes s'opèrent dans le cadre de la grille de positionnement prévue à l'article 1er du chapitre II. Ils respectent les principes de neutralité, de vérification de compétences, de transparence et d'égalité d'accès. Dans ce cadre et pour assurer l'information du personnel sur les offres d'emploi de Pôle emploi, ils sont réalisés selon les dispositions de la convention collective de Pôle emploi prévues sur le recrutement (art. 4 et 5) et sur la bourse de l'emploi (art. 6).

Les agents transférés et positionnés sur l'emploi de psychologue du travail se voient garantir le statut de cadre dans Pôle emploi.

3. Dans tous les cas, l'accès à l'emploi de psychologue du travail est ouvert au personnel remplissant les conditions cumulatives suivantes quel que soit son statut d'origine :

- faire valoir une qualification professionnelle de psychologue sanctionnée par le diplôme légalement requis ;
- justifier de l'enregistrement sur le registre ADELI réalisé par l'autorité administrative compétente en vertu de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 (telle que modifiée par la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002).

4. A titre transitoire et pour une durée de 3 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, dans la perspective de pourvoir dans les meilleurs délais les postes vacants sur le territoire qui n'auraient pas été pourvus par les appels à candidatures internes, les parties s'accordent pour examiner en priorité les candidatures des psychologues du travail ayant eu au sein de la filière orientation de l'AFPA un CDD durant les 12 derniers mois précédant le 1er avril 2010 et dont le contrat de travail s'est interrompu avant cette date ou antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

### Conditions d'exercice de la fonction de psychologue du travail

## Article 3

En vigueur non étendu

1. Les agents positionnés sur l'emploi de psychologue du travail sont régis, dans l'exercice de leur fonction, par le code de déontologie des psychologues en vigueur en France, datant du 22 mars 1996, lequel s'appuie sur la charte européenne des psychologues du 1er juillet 1995.

2. Pôle emploi s'engage par ailleurs, dans les locaux où les agents positionnés sur l'emploi de psychologue du travail exercent leur fonction, à mettre à leur disposition des espaces aménagés permettant d'assurer la confidentialité des entretiens d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi vers la formation dans le respect du code et de la charte cités au 1 ci-dessus.

Pôle emploi s'engage à faire respecter, au sein des sites d'exercice de l'emploi de psychologue du travail, les dispositions du code de déontologie des psychologues, lequel s'appuie sur la charte européenne du 1er juillet 1995. Dans ce cadre, il veille aux conditions matérielles et d'organisations du travail adaptées.

3. Le temps de travail des psychologues du travail comporte 2 heures hebdomadaires consacrées à la veille professionnelle, qui constitue une condition nécessaire à l'exercice de leur activité et au maintien de leurs connaissances professionnelles. Elles sont décomptées comme du temps effectif de travail.

### Rémunération

## Article 4

En vigueur non étendu

### 1. Montant de la rémunération

L'intégration du personnel transféré dans la convention collective nationale de Pôle emploi ne peut générer aucune diminution de la rémunération brute annuelle antérieurement versée.

Les effets du repositionnement dans la grille de classification de Pôle emploi ne peuvent conduire à aucune diminution de la rémunération brute annuelle antérieurement perçue, avant application de la prime d'ancienneté dans les conditions de l'article 14 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Il est à cet effet opéré une comparaison entre :

- la rémunération annuelle brute (hors prime d'expérience) avant repositionnement de l'agent transféré telle que décrite au 2 ci-dessous ;
- et la rémunération annuelle brute (hors prime d'ancienneté) résultant du coefficient d'accueil du salarié dans la classification conventionnelle de Pôle emploi (déterminé en application de la grille de repositionnement de l'article 1er du présent accord) telle que décrite au 3 ci-après.

Il est ensuite procédé comme suit au repositionnement des personnels visés par la grille de l'article 1er du chapitre II relevant aux termes de l'accord d'entreprise du 4 juillet 1996 de l'AFPA :

- positionnement de l'agent sur l'emploi générique et le coefficient qui s'y attache conformément à la grille de repositionnement figurant à l'article 1er du présent accord ;
- simulation individuelle de la rémunération brute annuelle hors prime d'ancienneté résultant de la prise en compte de ce positionnement ;
- comparaison de la rémunération brute annuelle hors prime d'ancienneté ainsi obtenue avec la rémunération brute annuelle hors prime d'expérience précédemment versée à l'agent en application des règles conventionnelles en vigueur au sein de l'AFPA ;
- prise en compte du différentiel éventuel subsistant par l'attribution d'un échelon dans le niveau de qualification de base retenu et ou application de l'article 19.2 de la convention collective de Pôle emploi, permettant de rétablir au minimum une rémunération brute annuelle hors prime d'ancienneté égale à la rémunération brute annuelle hors prime d'expérience précédemment versée au salarié ;

- application de l'article 14 de la convention collective nationale de Pôle emploi relative au calcul de la prime d'ancienneté. La rémunération résultant de l'application de la grille de repositionnement est complétée par la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de la convention collective nationale de Pôle emploi. Elle se substitue de plein droit à la prime d'expérience définie à l'article 12 de l'accord collectif de l'AFPA du 4 juillet 1996.

Si le montant de la rémunération brute mensuelle résultant de l'application de la structure de rémunération en vigueur au sein de Pôle emploi est inférieure à celle perçue avant repositionnement en application du 2, le versement de l'allocation vacances et du 13e mois prévus aux articles 18 et 13 de la convention collective nationale de Pôle emploi est automatiquement lissé sur 12 mois, sauf demande contraire expresse du salarié.

### 2. Détermination de la rémunération brute annuelle avant repositionnement

La rémunération brute annuelle avant intégration dans la convention collective nationale de Pôle emploi servant de comparaison est composée des éléments de rémunération suivants calculés sur une base annuelle (valeur 2009) :

- des appointements individuels de base ;
- d'une partie de salaire répartie uniformément, dénommée PRU ;
- d'un 13e mois.

Aucun autre élément de rémunération (heures supplémentaires, prime d'ancienneté...) n'est pris en compte dans la rémunération annuelle avant le repositionnement individuel des personnels dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

En cas de période non travaillée (maladie, congé sans traitement...), les éléments de la rémunération sont calculés sur une base théorique prenant en compte la reconstitution de la période correspondante.

Pour les agents à temps partiel, la rémunération brute annuelle servant de comparaison est ramenée à un temps plein.

### 3. Détermination de la rémunération brute annuelle dans la convention collective nationale de Pôle emploi servant de comparaison

La rémunération brute annuelle dans la convention collective nationale de Pôle emploi servant de comparaison est égale à la somme du salaire de base (partie fixe + [coefficient attribué en vertu du 1 du présent article x la valeur du point]), de l'indemnité différentielle de congés payés théorique, de l'indemnité



de 13e mois, de l'allocation vacances.

Pour les agents à temps partiel, la rémunération brute annuelle servant de comparaison est ramenée à un temps plein.

## **Temps de travail et congés payés**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

#### **1. Aménagement du temps de travail**

Par dérogation aux stipulations du chapitre Ier du présent accord, l'accord collectif de travail relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 24 décembre 1999 demeure applicable aux agents transférés jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau dispositif d'organisation et d'aménagement du temps de travail au sein de Pôle emploi.

A compter de l'entrée en vigueur du nouveau dispositif d'organisation et d'aménagement du temps de travail applicable dans l'établissement d'affectation au sein de Pôle emploi, les agents transférés y seront pleinement soumis.

Concernant les agents transférés qui sont actuellement autorisés à travailler à temps partiel, les parties conviennent qu'ils peuvent soit conserver leur quotité de temps de travail antérieure, soit demander de plein droit à bénéficier d'un retour à temps plein.

#### **2. Congés payés**

##### **2.1. Congés payés annuels légaux.**

Les périodes d'acquisition des congés payés légaux appliquées pendant la période transitoire et applicables à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord étant identiques, les soldes de congés payés annuels légaux inscrits aux compteurs de l'agent à la date de l'entrée en vigueur du présent accord sont transférés en l'état au sein de Pôle emploi.

##### **2.2. Congés payés annuels supplémentaires conventionnels.**

Le congé payé annuel supplémentaire conventionnel égal à la durée de la période comprise entre Noël et jour de l'An, dont bénéficiaient les agents transférés en vertu de l'article 30 de l'accord sur les dispositions générales régissant le personnel de l'AFPA du 4 juillet 1996, est supprimé à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

En substitution, les parties conviennent qu'à titre transitoire, et pour compenser la perte de ces jours de congés payés conventionnels, les agents transférés bénéficient pour l'année civile 2010 de 5 jours mobiles. Les parties conviennent expressément, par dérogation aux accords locaux, qu'ils pourront être positionnés en priorité dans la semaine 52/2010, et le cas échéant en fin de semaine 51/2010 pour tenir compte des récupérations veille de fête éventuellement positionnées sur cette période.

## **Compte épargne-temps**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Les agents transférés conservent, à titre individuel, les soldes inscrits dans le compteur CET issu de l'AFPA, qu'ils ont, le cas échéant, ouvert avant leur transfert à Pôle emploi.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur d'un accord collectif éventuel sur le compte épargne-temps au sein de Pôle emploi, les agents conservent la possibilité d'utiliser leur CET dans les conditions d'utilisation exposées dans l'accord sur le CET des salariés de l'AFPA, sans toutefois pouvoir l'alimenter.

En cas d'absence d'accord OATT intégrant le dispositif sur le compte épargne-temps qui pourrait être issu des négociations en cours sur le sujet, les agents peuvent utiliser les jours épargnés sur leur compte ouvert avant leur transfert au sein de Pôle emploi selon les modalités définies par les accords AFPA, sans toutefois pouvoir l'alimenter.

## **Régime de retraite complémentaire**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'accord résultant de la négociation prévue l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi pour déterminer le régime de retraite qui sera applicable aux agents de droit privé de Pôle emploi issus de l'assurance chômage à compter du 1er janvier 2011, les agents transférés continuent d'être affiliés au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (gestionnaire : Pro BTP).

## **Protection sociale complémentaire**

### **Article 8**

En vigueur non étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les agents transférés à Pôle emploi bénéficient des régimes complémentaires de prévoyance et maladie visés à l'article 49 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

## **Formation professionnelle**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

Les droits à DIF, que les agents transférés ont acquis dans le cadre de l'application de l'accord collectif sur les dispositions générales régissant le personnel de l'AFPA du 4 juillet 1996, sont transférés au sein de Pôle emploi et pourront être utilisés par les agents transférés conformément aux dispositions conventionnelles sur le DIF en vigueur au sein de Pôle emploi. Ils sont abondés dans les conditions prévues par la convention collective de Pôle emploi, à compter du 1er avril 2010.

## **Chapitre III**

### **Durée de l'accord**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif est un accord à durée indéterminée.

### **Entrée en vigueur de l'accord**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois de sa signature, après expiration du délai du droit d'opposition ouvert consécutivement à sa conclusion.

### **Publicité de l'accord**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

### **Révision**

#### **Article 4**

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

### Annexe

En vigueur non étendu

Contrôleur budgétaire  
 Concepteur multimédia  
 Concepteur-graphiste  
 Assistant technique informatique  
 Correspondant RH  
 Technicien de maintenance informatique (ATBI)  
 Agent d'accueil  
 Agent de nettoyage  
 Assistant de direction N1  
 Assistant de direction N2  
 Assistant gestion  
 Cadre gestion T/AD  
 Directeur groupe 2  
 Responsable unité GR 1  
 Secrétaire  
 Technicien gestion

## Accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; FSU ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

### Préambule

En vigueur non étendu

Par le présent accord, les parties conviennent des principes et modalités à mettre en œuvre pour parvenir à une organisation du temps de travail commune à l'ensemble des agents de Pôle emploi quel que soit leur statut. Cette organisation du temps de travail doit être mise en œuvre en cohérence avec les actes métiers, l'aménagement des espaces de travail dans le réseau des agences et l'offre de service de Pôle emploi. Cette articulation entre ces différents sujets fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales nationales.

Ce cadre vise à concilier les contraintes liées au fonctionnement du service public de l'emploi, et notamment l'accueil du public, et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des agents, en leur garantissant une organisation prévisible et équitable de leur temps de travail.

Conformément à la loi du 13 février 2008, le présent accord, prévu dans la liste des accords à négocier figurant à l'article 53 de la convention collective nationale de Pôle emploi, ne peut conduire à la remise en cause des avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

Les parties conviennent d'organiser le temps de travail des agents autour d'horaires individualisés (dits horaires variables) répartis en plages fixes, liées aux nécessités du service comme l'accueil du public, au sein desquelles la présence des agents est requise et en plages variables qui donnent aux agents une marge de souplesse pour définir leur heure d'arrivée ou de départ.

Pour garantir une application exacte de cet accord, commune à tous et sans rupture d'égalité, le décompte du temps de travail est mesuré individuellement, par des outils dont l'usage s'impose, et mis en place sous la responsabilité de la direction de chaque établissement, après information/consultation du comité d'établissement et du CHSCT.

## Chapitre Ier Aménagement du temps de travail et modalités d'application

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Cet accord s'applique à l'ensemble des agents en contrat à durée indéterminée ou déterminée, quel que soit leur statut, à l'exception des cadres dirigeants mentionnés à l'article 1.2 de la convention collective nationale. Par ailleurs, les agents de droit public ne sont pas concernés par les dispositions du chapitre VII relatif au compte épargne-temps.

### Définition de la durée de travail effectif

#### Article 2

En vigueur non étendu

La durée de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, ce qui inclut le temps de déplacement dans les conditions fixées au chapitre VI.

### Détermination des jours travaillés

#### Article 3

En vigueur non étendu

#### 1. Durée légale du travail

La durée de travail des agents est décomptée dans le cadre de l'année civile. La loi et la convention collective nationale de Pôle emploi fixent la durée de travail effectif à 35 heures par semaine. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, soit 229 jours, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

#### 2. Durée quotidienne de travail et nombre de jours travaillés

Les parties conviennent de fixer la durée de référence du temps de travail hebdomadaire à 37 heures 30 minutes. La durée journalière de travail est valorisée à 7 heures 30 minutes. Le travail est réparti, du lundi au vendredi, sur 5 journées, sauf dispositions spécifiques pour le temps partiel prévues à l'article 10 de la convention collective de Pôle emploi. La semaine comporte un repos de 2 jours consécutifs, le samedi et le dimanche.

Dans tous les cas, le responsable hiérarchique veille à ce que les agents ne dépassent pas les horaires préalablement définis et prend toutes les dispositions pour que l'activité demandée soit compatible avec les durées légales et conventionnelles de travail. A cet effet, un point trimestriel sur le temps de travail effectué est réalisé par le responsable hiérarchique. Le constat éventuel de dépassements individuels et/ou collectifs, hors le report hebdomadaire de crédit d'heures prévu à l'article 6, doit déboucher sur des mesures d'organisation ou de répartition de charges.

Cette disposition ne fait pas obstacle à la réalisation d'heures supplémentaires, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Il est rappelé que ne peuvent être considérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées à la demande expresse écrite du responsable hiérarchique. Elles sont réalisées dans les conditions et limites fixées par la loi et les règles conventionnelles, conformément aux dispositions correspondantes de l'article 9 de la convention collective de Pôle emploi.

En cas de durée de présence anormalement élevée, de manière récurrente malgré les rappels formalisés par écrit du responsable hiérarchique, la direction peut décider, après un entretien contradictoire avec l'agent au cours duquel il peut se faire accompagner par un membre du personnel de son choix, de lui appliquer l'horaire collectif de travail pour une durée limitée.

Les agents qui assurent le traitement de l'accueil téléphonique et physique bénéficient d'un temps de pause par rotation rémunéré de 10 minutes, par tranche de 2 heures de travail en continu, en raison des contraintes attachées à ce type d'activité.

Dans le cas où une année comporte moins de 8 jours ouvrés fériés (ce nombre de jours fériés peut être supérieur dans les régions bénéficiant de dispositions légales spécifiques afférentes), le ou les jours fériés manquants sont récupérés. Ils peuvent être pris sous forme de demi-journées, le cas échéant les veilles de Noël et du nouvel An en accord avec le supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, la durée de travail du dernier jour ouvré précédant les fêtes de Noël et du nouvel An est réduite de 2 heures en fin de journée, sans récupération, pour permettre aux agents de bénéficier d'une sortie anticipée.

### 3. Jours RTT

Compte tenu de la valorisation d'une journée de travail à 7 heures 30 minutes et d'une demi-journée de travail à 3 heures 45 minutes, le nombre de jours travaillés dans l'année civile est égal à 214 jours comprenant la journée de solidarité, décomptée dans les conditions prévues au paragraphe 4 ci-dessous.

Le nombre de jours RTT s'élève donc à 15 jours, pour une année civile complète et pour un agent à temps plein.

### 4. Journée de solidarité

La journée de solidarité, comprise dans les 214 jours mentionnés au paragraphe 3 ci-dessus, prend la forme :

- soit du retrait d'un jour RTT, auquel cas 30 minutes sont affectées au crédit d'heures pour un agent à temps plein ;
- soit de l'imputation de 7 heures, pour un agent à temps plein, proratisées en cas de travail à temps partiel, sur les crédits/débits d'heures constitués par l'agent,

selon la décision de celui-ci notifiée à son supérieur hiérarchique avant le 1er novembre de l'année considérée.

En cas d'absence de cette notification, il est procédé au retrait d'un jour RTT, auquel cas 30 minutes sont affectées au crédit d'heures pour un agent à temps plein et, à défaut, à l'imputation de 7 heures sur les crédits/débits d'heures pour un agent à temps plein, proratisées en cas de travail à temps partiel, sur les crédits/débits d'heures constitués par l'agent.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail aidé, la journée de solidarité prend la forme, avant la fin de l'année civile, d'une augmentation fractionnée de leur durée de travail, selon les dispositions fixées dans chaque établissement.

### 5. Jours de repos supplémentaires

Par ailleurs, s'ajoutent aux jours RTT, 5 jours de repos supplémentaires. Ces jours peuvent être pris par journée ou demi-journée dans les conditions suivantes :

- des jours octroyés à l'occasion de ponts lorsque le jour férié est un mardi ou un jeudi de sorte que le jour de pont relie le jour férié et le week-end, en fonction du calendrier de l'année civile considérée ; la programmation de ces jours fait l'objet d'une information/consultation des comités d'établissement avant le début de l'année civile ;
- les jours restants sont accordés sous forme de jours mobiles à l'initiative de l'agent tout en veillant à ce que ces absences ne pénalisent pas la délivrance des services ; ils sont pris dans les mêmes conditions que les jours RTT.

La période de prise des jours de repos supplémentaires est l'année civile.

## Acquisition et gestion des jours RTT

### Article 4

En vigueur non étendu

#### 1. Modalités d'acquisition des jours RTT

Pour ce qui concerne les agents en contrat à durée indéterminée, les 15 jours RTT (pour un agent à temps plein) sont acquis dès le début de l'année civile. En cas de départ en cours d'année, les jours éventuellement pris par anticipation sont décomptés dans le cadre du solde de tout compte. Les agents en contrat à durée déterminée acquièrent des droits à jours RTT à raison de 1,25 jour par mois effectif de travail, qu'ils doivent utiliser prioritairement avant le terme de leur contrat. A défaut les jours RTT non utilisés sont monétisés au terme du contrat. Un agent recruté en contrat à durée déterminée de courte durée bénéficie au minimum d'un jour RTT.

Les agents recrutés en cours d'année bénéficient d'un nombre de jours RTT déterminé en fonction de leur date d'entrée dans l'établissement. En cas de départ en cours d'année, le nombre de jours RTT est déterminé en fonction de la date de fin de contrat de l'agent.

#### 2. Gestion des jours RTT

Les 15 jours RTT sont utilisés avant la fin de l'année civile à l'initiative de l'agent dans le cadre d'une programmation, afin de permettre l'anticipation de la gestion des absences et de garantir le fonctionnement et la continuité du service, sans possibilité de report sauf circonstances exceptionnelles et après accord des deux parties. Le refus éventuel suite à une demande de report doit être notifié par écrit.

Le reliquat non utilisé peut être versé dans un compte épargne-temps et utilisé à l'initiative de l'agent, selon les conditions définies au chapitre VII du présent accord.

Les périodes de congés rémunérés génèrent des jours RTT. Lorsque les jours RTT n'ont pu être pris dans l'année civile du fait de ces congés rémunérés (maladie, maternité...), l'agent concerné est autorisé à les verser dans le compte épargne-temps dans les limites du plafond prévu à l'article 13 du présent accord.

Lorsqu'un agent, qui a posé un ou plusieurs jours RTT, est en congé rémunéré pour raison de santé ou en formation ce même jour, il est admis qu'un report intervienne en tenant compte des nécessités du service.

Les périodes d'absence non rémunérées par l'employeur, prévues aux articles 28.1, 28.2, 28.3, 28.5 et 28.7 de la convention collective nationale de Pôle emploi, d'une durée supérieure à 30 jours en continu ne génèrent pas de jours RTT à partir du 1er mois entier d'absence. Les congés individuels de formation qui sont des congés indemnisés ne donnent pas lieu à acquisition de jours RTT, lorsqu'ils se traduisent par une suspension du contrat de travail, et ce quelle que soit leur durée.

La prise de jours RTT fait l'objet d'une demande écrite ou par voie électronique de la part de l'agent, au moins 1 mois avant la période d'utilisation souhaitée si le nombre de jours demandés est au moins égal à 5, sauf exception dûment justifiée. Ce délai est égal à 8 jours calendaires dans les autres cas. La demande fait l'objet d'une réponse écrite de l'employeur dans les 3 jours ouvrés qui suivent cette demande, motivée en cas de refus. En l'absence de réponse dans les délais, la prise de jours RTT est réputée accordée.

Les dates acceptées ne peuvent pas être modifiées unilatéralement, par l'employeur ou l'agent.

Les jours RTT peuvent être accolés à un autre type de congé. Par ailleurs, ils peuvent être pris par fraction de demi-journées.

## Chapitre II Gestion des heures travaillées

### Horaires de travail

#### Article 5

En vigueur non étendu

Il est mis en place des horaires individualisés comportant des plages fixes et des plages variables par accord collectif conclu dans chaque établissement. Ils doivent comprendre au minimum 4 heures 30 minutes de plage fixe par jour. Les accords d'établissement peuvent prévoir de réduire, un jour par semaine, la durée de la plage fixe à 4 heures.

La plage méridienne inclut une pause de repas d'une durée minimale obligatoire de 45 minutes décomptée du temps de travail.

Les agents qui ne parviendraient pas à respecter le cadre fixé pour les horaires individualisés et le temps minimal et maximal de travail pourraient se voir appliquer après un entretien contradictoire, au cours duquel ils peuvent se faire accompagner par un membre du personnel de leur choix, l'horaire collectif fixe suivant applicable dans tous les établissements (hors les départements et collectivités d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon) : de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 17 heures.

La planification sur les activités doit être réalisée à la demi-journée. Elle doit permettre aux agents de bénéficier, s'ils le souhaitent, de la possibilité de travailler seulement sur les plages fixes, au minimum 2 demi-journées de leur choix par semaine.

Cette disposition ne peut s'appliquer qu'à condition que l'agent effectue dans la semaine la durée conventionnelle dans la limite du crédit/débit d'heures autorisé par l'article 6 du présent accord.

Par dérogation aux dispositions générales prévues dans cet accord, les horaires de travail des agents sous contrat de travail aidé mis en œuvre dans le cadre de la politique publique d'insertion professionnelle, prévue aux articles L. 5431-1 et suivants du code du travail, sont fixés par leur contrat. La répartition de leur durée hebdomadaire de travail tient compte de leurs souhaits et des besoins du service, en visant à réduire les temps de trajet domicile/lieu de travail.

Par ailleurs, les éventuels dépassements horaires constatés pour ces personnels font l'objet d'une récupération au plus tard le mois suivant leur survenance.

En l'absence d'accord d'établissement fixant les horaires individualisés avant le 31 janvier 2011, l'établissement applique les horaires suivants (hors les départements et collectivités d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon) :

- plages fixes : de 9 heures à 12 heures et de 14 heures à 16 heures ;

- plages variables : de 8 heures à 9 heures, de 12 heures à 14 heures et de 16 heures à 18 heures.

Dans ce cas, et sur décision du directeur d'établissement après information/consultation du CHSCT et accord du comité d'établissement, ces bornes horaires peuvent être avancées ou retardées d'une demi-heure.

Pour les agents à temps partiel et les agents de 60 ans et plus bénéficiant de la réduction horaire prévue dans la convention collective nationale, les horaires individualisés ne doivent pas englober l'ensemble des plages fixes, sauf demande expresse de l'agent.

Le temps de travail des psychologues du travail comporte 2 heures hebdomadaires consacrées à la veille professionnelle, qui constitue une condition nécessaire à l'exercice de leur activité et au maintien de leurs connaissances professionnelles. Elles sont décomptées comme du temps effectif de travail.

### Gestion des heures travaillées

#### Article 6

En vigueur non étendu

La direction générale s'engage à harmoniser les outils de gestion du temps de travail au cours de l'année 2011 et à déployer des outils qui permettront le décompte quotidien des temps de travail individuels selon des modalités communes à l'exclusion de tout système de badgeage virtuel. Elle veille à garantir la confidentialité des données enregistrées dans ces outils.

Des badgeuses permettant de collecter les données relatives aux horaires de travail des agents sont installées aux entrées du personnel. Les CHSCT et les comités d'établissement sont informés et consultés sur la mise en place ou la modification de ces outils, notamment sur les modalités de conservation des données, les droits d'accès et de rectification, les modalités de rectification et de contrôle, etc. Les délégués du personnel, en vertu de leur prérogative de surveillance de la bonne application et du respect des accords collectifs, peuvent, sur demande, contrôler la conformité des enregistrements intégraux des entrées et des sorties du personnel, ne pouvant à terme utiliser que des données statistiques et non nominatives.

Ces outils sont paramétrés en conformité avec les modalités de décompte du temps de travail définies à l'article 3 et au chapitre II du présent accord (37 heures 30 minutes) et avec la définition des plages fixes et variables propres aux accords d'établissement.

Ils permettent la gestion de temps de travail individualisé et le suivi du débit/crédit d'heures.

Le report hebdomadaire du crédit éventuel ne peut pas être supérieur à 3 heures 45 minutes, avec un cumul maximal limité à 15 heures. La gestion des éventuels crédits d'heures de travail permet le report d'un mois sur l'autre de 15 heures de crédit au plus ouvrant droit à une autorisation d'absence dans la limite de 10 jours par an, soit 75 heures. Ces autorisations d'absence peuvent être prises par fraction d'une demi-journée et peuvent être accolées à tout type de congé.

Le débit d'heures hebdomadaire ne peut pas être supérieur à 3 heures 45 minutes avec un cumul maximal de 15 heures, et doit être régularisé au plus tard le 31 décembre.

### Temps de travail des cadres

#### Article 7

En vigueur étendu

##### 1. Principe

L'activité de certaines catégories de personnels dont la durée du travail est difficile à prédéterminer du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et de l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ne peut pas faire l'objet d'un décompte du temps de travail en heures (badgeage). En conséquence, le temps de travail de ces personnels est décompté en jours.

Les critères pris en compte pour décider de l'attribution individuelle du forfait cadres sont la responsabilité d'encadrement ou de gestion de projet du cadre, son autonomie, la difficulté de planifier sa charge de travail.

L'attribution d'une convention en forfait jours doit faire l'objet d'une convention écrite entre l'employeur et le cadre bénéficiaire, selon le modèle joint en annexe II. Le refus de bénéficier d'une telle convention ne peut conduire à une sanction de quelque nature que ce soit.

Un cadre nouvellement recruté ne peut bénéficier d'une telle convention qu'à l'issue de la validation de sa période d'essai.

##### 2. La convention de forfait annuel en jours

La durée annuelle du travail d'un cadre qui bénéficie d'une convention de forfait annuel en jours est fixée à 214 jours, comprenant la journée de solidarité, compte tenu de 15 jours non travaillés payés dont il bénéficie sous réserve de la déduction d'un jour au titre de la journée de solidarité. Ces jours (JNTP) peuvent être pris à sa convenance après accord de sa hiérarchie.

Les jours de travail des cadres au forfait annuel en jours se répartissent du lundi au vendredi. Par exception, toute journée de travail prévue un dimanche ou un jour férié doit faire l'objet d'une information préalable des instances représentatives du personnel concernées et de l'inspection du travail.

Les agents recrutés en cours d'année bénéficient d'un nombre de JNTP proratisé en fonction de leur date d'entrée dans l'établissement. En cas de départ en cours d'année, le nombre de JNTP est proratisé en fonction de la date de fin de contrat de l'agent.

La convention de forfait annuel en jours conclue pour une durée indéterminée peut être remise en cause par l'une des parties, en respectant un délai de prévenance de 1 mois. Dès lors, le forfait jours n'est plus applicable.

L'organisation, l'amplitude et la charge de travail d'un cadre qui bénéficie d'une convention de forfait annuel en jours font l'objet d'un échange avec son

responsable hiérarchique dans le cadre d'un entretien annuel.

La proposition de passage en forfait annuel en jours ne peut se faire que sur la base d'un forfait annuel complet (214 jours comprenant la journée de solidarité). Toutefois, les agents en forfait annuel en jours qui remplissent les conditions pour bénéficier d'un temps partiel en application de la loi, de la convention collective et de ses accords annexés, dont l'accord senior, pourront bénéficier d'un forfait annuel en jours réduit pendant la durée du temps partiel.

### 3. Cadres de droit privé autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien

Sont susceptibles de se voir proposer, par la direction, une convention de forfait annuel en jours prévoyant un décompte de la durée annuelle de travail sous forme de forfait en jours :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui sont rémunérés au moins au coefficient 885 (échelon G1) ;
- les directrices et directeurs d'agence de Pôle emploi encadrant un effectif d'au moins 20 personnes et rémunérés au moins au coefficient 759 (échelon F1).

Pour tenir compte du volume d'activités du cadre et des conditions d'exercice de celles-ci, il est attribué aux bénéficiaires un complément de salaire annuel et forfaitaire d'un montant égal à 1 mois de salaire brut. Ce complément de salaire est versé mensuellement par tranche de 1/12. Il est intégré à la base de calcul du 13e mois, de l'allocation vacances et de l'indemnité différentielle des congés payés. Ce complément de salaire bénéficie de l'augmentation générale des salaires et se trouve revalorisé à chaque augmentation individuelle du salaire de base.

### 4. Cadres de droit public autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien

Sont susceptibles de se voir proposer, par la direction, une convention de forfait annuel en jours, par décision administrative prévoyant un décompte de la durée annuelle de travail sous forme de forfait jours, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui sont placés au moins au niveau d'emplois VA et les directrices et directeurs d'agence de Pôle emploi encadrant un effectif d'au moins 20 personnes et qui sont placés au moins au niveau d'emplois IVB.

### 5. Information des instances représentatives du personnel

Le comité d'établissement est informé trimestriellement du nombre et de la répartition par type de fonctions des cadres bénéficiant de la convention annuelle en jours. Une liste nominative des bénéficiaires est transmise parallèlement aux délégués du personnel.

*Note : Chaque agent de droit privé à Pôle emploi, y compris dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon, est positionné dans le système de classification institué par l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention, avec effet à une date unique et identique, soit le 1er juillet 2018.*

*Sous réserve du bon déroulement de l'ensemble des étapes, la date d'effet du présent dispositif conventionnel de classification est le 1er juillet 2018. Dans le cas d'un décalage contraint de la date d'effet, la direction générale réunit au plus tôt la CPNN pour l'adaptation du nouveau calendrier de déploiement.*

(1)

(1) Nota : La date d'effet du présent dispositif conventionnel de classification est le 1er juillet 2018. (Article 22 de l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention - BOCC 2018-04)

## Chapitre III Agents à temps partiel

### Dispositions relatives aux agents à temps partiel

#### Article 8

En vigueur non étendu

Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours RTT se calcule au prorata du temps de travail et en fonction des modalités d'organisation du temps partiel.

Par dérogation aux modalités de prise de jours RTT, l'agent à temps partiel à 90 %, réparti sur 4,5 jours, qui le souhaite peut effectuer ce temps partiel sur 4 jours en accolant à la demi-journée non travaillée une demi-journée de RTT, une demi-journée de congé ou un crédit d'heures à due concurrence. Cet aménagement du temps partiel sur 4 jours est accordé de droit pour une durée minimale de 1 an.

L'annexe I jointe indique le nombre de jours RTT en fonction de la quotité de temps de travail choisie.

## Chapitre IV Temps partiel annualisé

### Modalités de mise en œuvre du temps partiel annualisé

#### Article 9

En vigueur non étendu

Sans préjudice des dispositions complémentaires compatibles conclues au niveau de l'établissement, les dispositions suivantes organisent la mise en œuvre du temps partiel annualisé au sein des établissements de Pôle emploi.

#### 1. Principe

L'agent en activité, sous réserve que cela soit compatible avec les nécessités de service, peut être autorisé à organiser le temps partiel dans le cadre de l'année civile, conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale de Pôle emploi et aux dispositions prévues pour les agents non titulaires de la fonction publique.

Hormis les cas d'entrée ou de sortie non prévisible du dispositif en cours d'année, le temps partiel annualisé est, sauf exception, mis en œuvre de telle manière qu'il couvre une année civile complète.

#### 2. Planning prévisionnel

Le responsable hiérarchique et l'agent établissent ensemble un planning annuel prévisionnel, positionnant les périodes travaillées et les périodes de repos temps partiel. En cas d'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, le planning est établi de telle manière que l'agent commence par une période travaillée.

Le planning est établi sur la base de journées complètes de travail (7 h 30) et de journées complètes de repos temps partiel.

Ce planning ne peut être modifié que par accord écrit entre les parties.

La planification prévisionnelle de tout type de repos autres que les repos temps partiel obéit aux règles propres à chacun de ces types de repos.

#### 3. Entrées. - Sorties

En cas d'entrée en cours d'année dans le dispositif de temps partiel annualisé, le planning est établi sur la base de la période d'année civile restant à courir.

En cas de sortie définitive en cours d'année, il est procédé à une régularisation de la rémunération de l'agent.

#### 4. Rémunération

Afin d'assurer au personnel une rémunération mensuelle régulière, indépendante de l'horaire réellement effectué, le salaire mensuel habituel est lissé sur la base de l'horaire mensuel moyen de l'agent.

## Chapitre V Dispositions spécifiques

### Organisation adaptée aux agents de la DGA-SI

#### Article 10

En vigueur non étendu

Compte tenu des spécificités des charges et rythmes de travail liés aux activités informatiques, il est mis en place des dispositions spécifiques pour le personnel de la DGA-SI. En effet, les missions et obligations de service en continu de cet établissement suppose la mise en place de dispositions en termes

d'organisation et d'horaires adaptés.

Le travail peut être effectif, selon les modalités propres à l'organisation, en horaires décalés, en équipes alternées. Il peut être recouru aux régimes des astreintes, aux travaux de nuit ou de week-end.

Les conditions et les modalités ainsi que les contreparties sont négociées dans leur ensemble au niveau de l'établissement dans le respect des dispositions conventionnelles nationales pour ce qui relève des spécificités des activités informatiques.

A défaut d'un accord conclu au niveau de la DGA-SI d'ici au 31 janvier 2011, les parties mentionnées à l'article 3 de la convention collective nationale négocieront au niveau national un accord spécifique pour le personnel de cet établissement.

## **Chapitre VI Déplacements professionnels (hors missions)**

### **Dispositions relatives aux déplacements professionnels**

#### Article 11

En vigueur non étendu

Certains agents sont amenés, pour l'exercice de leur activité, à se déplacer fréquemment et de façon récurrente. D'autres agents se déplacent occasionnellement au titre de leur activité courante, ce qui engendre une organisation personnelle inhabituelle.

Le temps de déplacement pour réaliser toute activité liée à l'exécution du contrat de travail, hors le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel est considéré comme temps de travail. Dans le cas où l'exécution du contrat de travail doit s'effectuer sur plusieurs sites, le site dans lequel l'agent exerce la majeure partie de son activité constitue le lieu de travail habituel.

Dans tous les cas, lorsque le temps de déplacement entre le domicile et un lieu de travail autre que le lieu de travail habituel, ou un lieu de formation organisée à l'initiative de l'établissement, est plus long que le temps de trajet habituel domicile-travail, l'accroissement du délai de route est pris en compte dans le décompte du temps de travail sur la base des indications du site internet comme Via Michelin ou Mappy, majoré de 10 %, selon le plus favorable des deux sites internet pour l'agent.

Lorsque l'agent utilise les transports en commun, cet accroissement est calculé selon les mêmes modalités.

Tout déplacement professionnel à partir du lieu de travail est considéré comme du temps de travail, y compris les déplacements entre les implantations d'un site multi-localisé.

Quelle que soit la durée du déplacement, l'agent bénéficie obligatoirement de la pause méridienne de 45 minutes.

Il est institué un compteur spécifique pour prendre en compte l'accroissement du délai de route généré par des déplacements professionnels, hors le cas des missions. Le temps accumulé doit faire l'objet d'une récupération au plus près des dates des déplacements générateurs. Les unités de dépassement capitalisées sur l'année 2010 et converties en durée sont reversées dans ce compteur spécifique au 28 février 2011 au plus tard.

## **Chapitre VII Compte épargne-temps**

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent chapitre ne sont applicables qu'aux agents régis par la convention collective nationale de Pôle emploi. S'agissant des agents de droit public, il est fait application des textes concernant les agents non titulaires de la fonction publique.

Un compte épargne-temps peut être ouvert à l'initiative de tout agent ayant au moins 1 an d'ancienneté en continu dans Pôle emploi au sens de la convention collective nationale, sur simple demande datée et signée, transmise à la direction des ressources humaines de son établissement. L'agent ne peut en aucune façon être contraint d'épargner des jours quelles que soient les nécessités du service. Il peut par ailleurs demander la liquidation totale et la clôture de son compte épargne-temps selon les modalités de l'article L. 3153-1 du code du travail.

L'ouverture du compte prend effet au 1er jour du mois civil suivant la demande de l'agent.

### **Tenue du compte**

#### Article 12

En vigueur non étendu

Le compte est géré par la direction des ressources humaines de chaque établissement.

### **Alimentation**

#### Article 13

En vigueur non étendu

L'alimentation du compte épargne-temps se fait par journées de 7 heures 30 uniquement (durée fixée par le paragraphe 2 de l'article 3 du présent accord). Le compte épargne-temps ne peut donc être alimenté en demi-journées ni en heures. Les agents à temps partiel alimentent leur compte épargne-temps par unités non sécables de 7 heures 30 obtenues par cumul des jours à quotité réduite du fait du temps partiel.

#### 1. Eléments pouvant être épargnés

L'agent peut alimenter son compte épargne-temps des éléments définis ci-après :

- tout ou partie des jours RTT ;
- tout ou partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait jours (JNTP) prévus par l'article 7 du présent accord ;
- tout ou partie des jours de congés payés prévus par l'article 27.1 de la convention collective nationale au-delà de la 4e semaine ;
- tout ou partie des jours de fractionnement prévus par l'article 27.2 de la convention collective nationale ;
- tout ou partie des jours de congé pour ancienneté prévu par l'article 27.3 (paragraphe 2) de la convention collective nationale.

Les jours constitués au moyen d'heures figurant dans les comptes crédit/débit des gestionnaires de temps de travail ne peuvent alimenter le compte épargne-temps.

Le nombre total de jours capitalisables dans le compte épargne-temps ne peut dépasser 126 jours de 7 heures 30, soit une demi-année ouvrée, dans la limite annuelle maximale de 20 jours.

Les droits acquis par les agents ayant opté pour la convention collective, au titre d'un compte épargne-temps ouvert avant l'exercice du droit d'option, et ceux acquis par les agents transférés de l'AFPA au titre d'un compte épargne-temps ouvert avant leur transfert sont conservés et viennent alimenter leur compte épargne-temps. Le solde ainsi transféré ne s'impute pas sur le plafond de 126 jours. En revanche, ce solde est débité en priorité en cas d'utilisation du compte épargne-temps.

#### 2. Modalités d'alimentation

Chaque année, l'agent communique sa décision irréversible d'alimenter le compte au plus tard le 31 décembre de l'année civile considérée.

A titre exceptionnel, la faculté est ouverte aux agents qui le souhaitent d'ouvrir et d'alimenter leur compte épargne-temps avec le reliquat des jours RTT de l'année 2010 au plus tard le 28 février 2011.

Aucune anticipation d'épargne sur des jours non acquis n'est possible.

Tous les ans en début d'année, l'agent est informé du nombre de jours épargnés.

Le bilan social annuel mentionne le nombre total de jours épargnés en fin d'année par catégorie professionnelle, par sexe et par âge.

#### 3. Plafonnement des droits inscrits (hors transfert des soldes des comptes antérieurs)

Les droits inscrits sur le compte épargne-temps convertis en unité monétaire ne peuvent dépasser le plafond fixé par l'article D. 3154-1 du code du travail (69

240 € pour l'année 2010). Les droits supérieurs à ce plafond sont liquidés par le versement à l'agent d'une indemnité calculée sur la base du salaire mensuel brut perçu au moment de l'atteinte du plafond ci-dessus. Les sommes correspondant au paiement des jours épargnés après conversion en unité monétaire sont inscrites au bilan de Pôle emploi en tant que dette sociale.

## **Utilisation du compte**

### **Article 14**

En vigueur non étendu

#### **1. Modalités d'utilisation**

Les droits affectés au compte épargne-temps permettent à l'agent, avec accord de son employeur :

- d'organiser une réduction du temps de travail progressive : les droits épargnés peuvent être utilisés par les agents âgés d'au moins 57 ans qui choisissent, en accord avec leur employeur, de diminuer leur temps de travail, en compensation de cette diminution, selon les modalités prévues par le dispositif conventionnel de Pôle emploi ;

- de bénéficier de droits à congés supplémentaires : l'agent a la faculté d'utiliser le compte épargne-temps pour bénéficier d'un congé d'une durée minimale de 5 jours ouvrés. Ce congé peut notamment être utilisé dans les cas de congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale, congé sans solde, période de formation en dehors du temps de travail dans le cadre des actions prévues à l'article L. 6321-2 du code du travail dans la limite de 24 heures par an.

La prise de ce congé est soumise aux nécessités du service. La décision de planifier ce congé rémunéré est donc, à l'instar des congés payés, du ressort du supérieur hiérarchique en lien avec l'agent. Comme pour les congés payés ou les RTT, la prise de ces congés fait l'objet d'une demande écrite de la part de l'agent et d'une réponse également écrite de l'employeur dans un délai de 1 mois suivant la demande, motivée en cas de refus ;

- de prendre un congé de fin de carrière : l'agent anticipe ainsi son départ à la retraite.

Ce congé de fin de carrière doit être précédé d'un délai de prévenance de 3 mois ; il est nécessairement suivi de la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un départ à la retraite. L'agent doit simultanément informer l'employeur de sa volonté irrévocable de partir à la retraite à son initiative. Il doit donc s'assurer au préalable qu'il remplit bien les conditions pour demander la liquidation de sa retraite à effet du terme du congé de fin de carrière ;

- de bénéficier d'une rémunération complémentaire : l'agent a la faculté de demander le déblocage sous forme monétaire des droits épargnés sous réserve d'en faire la demande 1 mois avant. La conversion monétaire ne peut intervenir qu'une fois dans l'année.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le déblocage sous forme monétaire ne peut concerner que les jours excédant les 5 semaines de congés payés.

Les sommes débloquées sont calculées sur la base de la rémunération annuelle brute ramenée à temps plein calculée de date à date précédant le mois de la demande. Ces sommes sont soumises aux prélèvements sociaux et fiscaux dans les mêmes conditions que les salaires.

#### **2. Autres dispositions**

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période normale d'activité et sont rémunérés en tant que tels. Pendant ces congés, l'agent conserve l'ensemble de ses droits y compris l'acquisition des jours RTT.

Lorsque l'agent, durant la période rémunérée au titre du congé pris dans le cadre du compte épargne-temps, bénéficie d'un congé prévu par les articles 30 et 31 de la convention collective nationale, la période de congé en cours au titre du compte épargne-temps est suspendue.

L'agent bénéficie d'un droit à retour sur son poste à la fin de son congé rémunéré.

La prise des congés au titre du compte épargne-temps est décomptée sur la base de la quotité de temps de travail de l'agent au moment où ce congé est pris.

## **Indemnisation**

### **Article 15**

En vigueur non étendu

#### **1. Rémunération du congé ou de la réduction du temps de travail progressive**

L'employeur assure la continuité du versement du salaire mensuel et des éléments composant la rémunération annuelle.

#### **2. Conversion monétaire**

Les droits sont convertis sur la base du salaire annuel brut perçu ramené à temps plein au moment de la liquidation du compte épargne-temps.

## **Non-utilisation du compte**

### **Article 16**

En vigueur non étendu

#### **1. Effets de la mobilité à Pôle emploi**

L'agent qui effectue une mobilité interne ou externe temporaire à Pôle emploi conserve le bénéfice des droits acquis.

#### **2. Effets de la rupture du contrat de travail**

La rupture du contrat de travail entraîne la clôture automatique du compte épargne-temps.

a) Cas de la rupture du contrat de travail pour exercer chez un nouvel employeur :

- dans le cas où le nouvel employeur propose le bénéfice d'un CET à ses salariés, l'ex-agent de Pôle emploi peut transférer ses droits avec l'accord de son nouvel employeur et dans les conditions fixées par celui-ci ;

- dans le cas où le nouvel employeur ne propose pas de CET, ou ne donne pas son accord pour le transfert des droits, ou les conditions de transfert ne conviennent pas à l'agent, ce sont les dispositions du b ci-après qui s'appliquent.

b) Autres cas

Si l'agent n'utilise pas les droits acquis avant la rupture effective du contrat de travail, il perçoit une indemnité correspondant à la totalité des droits sur la base du salaire annuel brut défini au paragraphe 2 de l'article 15 du présent accord.

#### **3. Décès de l'agent ou inaptitude définitive au travail**

En cas de décès ou d'inaptitude définitive au travail du titulaire de droit privé d'un compte épargne-temps, les droits acquis sont convertis en unité monétaire sur la base du salaire annuel brut perçu ramené à temps plein calculé de date à date précédant le mois de survenance. La somme correspondante est versée lors du solde de tout compte.

## **Chapitre VIII Modalités d'application**

### **Date d'application**

#### **Article 17**

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur au 1er février 2011 et se substitue de plein droit à compter de cette date à l'ensemble des textes et dispositions précédents ayant le même objet, qui cessent en conséquence de produire effet.

### **Conditions d'application de l'accord national et dispositions locales**

#### **Article 18**

En vigueur non étendu

1. Dès la conclusion du présent accord, chaque établissement engage les négociations nécessaires à la mise en place de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail dans les conditions fixées par cet accord. Il dispose d'un délai fixé jusqu'au 31 janvier 2011 pour négocier, conclure éventuellement et rendre applicable après expiration du délai d'opposition, un accord au niveau de l'établissement.

2. Les éventuels avantages individuels acquis au titre des accords locaux antérieurs conclus sur la base de l'accord du 8 janvier 2001, portant sur des thèmes n'ayant pas fait l'objet de dispositions dans le présent accord, feront l'objet de négociations dans le cadre des accords d'établissement, en vue d'en assurer, pour ceux qui en bénéficiaient, le maintien ou une juste compensation s'ils ne peuvent être maintenus.

3. En l'absence d'accord d'établissement, à la date du 1er février 2011, l'ensemble des dispositions du présent accord s'applique de plein droit au sein de l'établissement.

#### Durée de l'accord

##### Article 19

En vigueur non étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la convention collective nationale, il s'intègre dans la convention collective de Pôle emploi.

#### Mesure de publicité

##### Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

#### Annexe

En vigueur non étendu

##### Annexe I

Jours RTT en fonction de la quotité de temps de travail

Durée de travail collectif hebdomadaire à 37 heures 3

Date d'entrée	Temps plein	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %
1er janvier	15	13,5	12	10,5	9	7,5
1er février	13,5	12,5	11	9,5	8	7
1er mars	12,5	11,5	10	9	7,5	6,5
1er avril	11,5	10	9	8	7	5,5
1er mai	10	9	8	7	6	5
1er juin	9	8	7	6	5,5	4,5
1er juillet	7,5	7	6	5,5	4,5	4
1er août	6,5	5,5	5	4,5	4	3
1er septembre	5	4,5	4	3,5	3	2,5
1er octobre	4	3,5	3	2,5	2,5	2
1er novembre	2,5	2,5	2	2	1,5	1,5
1er décembre	1,5	1	1	1	1	0,5

En vigueur non étendu

##### Annexe II

Modèle de convention de forfait annuel en jours

Entre les soussignés :

L'établissement Pôle emploi,

dont le siège est situé à .....

Représenté par ....., agissant ès qualité,

D'une part,

Monsieur/Madame .....

Domicilié .....

D'autre part,

il est convenu ce qui suit à titre d'avenant au contrat de travail :

(En cas de modification par rapport au contrat d'embauche après validation de la période d'essai) :

Emploi :

Monsieur/Madame ..... est positionné(e) dans la fonction ..... emploi générique ....., au coefficient...

##### 1. Durée du travail

Compte tenu de son coefficient, de son niveau de responsabilités et du degré d'autonomie dont il (elle) dispose, M. (Mme) ..... accepte la proposition d'un décompte de la durée du travail selon un forfait annuel en jours dans le cadre de l'article 9 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Conformément aux dispositions de l'accord du ..... relatif à l'OATT au sein de Pôle emploi, sa durée annuelle de travail est établie au 1er janvier de l'année, pour une année civile complète d'activité et pour un droit intégral à congés payés, à 214 jours comprenant la journée de solidarité.

(A ajouter dans le cas d'un passage au forfait jours en cours d'année) :

Toutefois, le présent avenant prenant effet au ..... (date), la durée de travail est ramenée à ..... jours d'ici au 31/12/..... (année considérée), déduction à faire des congés payés que M. (Mme) ..... pourrait prendre pendant la période et des ..... jours de repos supplémentaires conventionnels.

M. (Mme) ..... disposera d'une totale liberté dans l'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire de travail.

##### 2. Rémunération

Afin de tenir compte du niveau des responsabilités, de l'autonomie et de la difficulté de planifier la charge de travail de M. (Mme) ....., M. (Mme) ..... percevra, en plus de son salaire de base mensuel, le complément forfait jours dans les conditions définies par l'accord relatif à l'OATT du ..... susvisé.



La rémunération de Monsieur/Madame ..... est forfaitaire et indépendante du nombre d'heures de travail.

Elle rémunère l'exercice de la mission confiée à Monsieur/Madame ..... dans le cadre du forfait-jours.

Monsieur/Madame ..... abordera chaque année, au cours d'un entretien avec son supérieur, son organisation, sa charge de travail et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette charge de travail et cette amplitude devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, de son travail.

Cet avenant, conclu pour une durée indéterminée, pourra être remis en cause par l'une des parties, en respectant un délai de prévenance de 1 mois. Dès lors, le forfait jours ne sera plus applicable, le cadre bénéficiera des dispositions communes applicables aux agents de son établissement pour la gestion de la durée quotidienne de travail.

Les autres éléments du contrat de travail de M. (Mme) ..... demeurent inchangés.

Fait en double exemplaire,

Madame/Monsieur :

Le directeur d'établissement.

Le .....

## Avenant du 16 décembre 2010 portant modification de la durée de validité d'accords listés au chapitre Y de la convention collective nationale et allongement de la période transitoire

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

Constatant que l'avancée du calendrier des négociations de certains thèmes prévus à l'article 53 ne permettra pas d'aboutir dans les délais initialement prévus à la conclusion d'accords de substitution à certains des accords listés dans le chapitre Y de la convention collective nationale et à la fixation, selon les termes de l'article 48, du régime de retraite complémentaire de certains agents de droit privé, les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier comme suit les dispositions suivantes de la convention collective nationale de Pôle emploi :

### Modification du chapitre Y « Annexes »

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les accords listés ci-après demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en application de dispositions substitutives renégociées et au plus tard au 31 décembre 2011 :

- accord sur le développement professionnel ;
- accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004) ;
- accord en faveur des salariés handicapés et son avenant du 18 décembre 2008 ;
- accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants et ses avenants ;
- accord relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation ;
- accord relatif au régime de prévoyance et de maladie ;
- avenant XXVI relatif à la classification.

Un point sera fait au dernier trimestre 2011 sur l'évolution des différents dossiers de négociation cités.

### Modification du 1er alinéa du paragraphe 3 de l'article 48

#### Article 2

En vigueur non étendu

Au 1er alinéa du paragraphe 3 de l'article 48, le terme : « de 1 an » est remplacé par : « 18 mois ».

#### Article 3

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2011 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

## Accord du 21 janvier 2011 relatif au droit syndical

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

### Préambule

En vigueur non étendu

Au sein de Pôle emploi, les organisations syndicales représentatives selon l'article L. 2122-1 du code du travail bénéficient des dispositions du droit syndical telles que spécifiées par les articles 40 et suivants de la convention collective nationale. Il s'agit de la CFDT, la CGT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la FSU-SNU.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie et réforme du temps de travail, a fixé la première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L. 2122-5 et L. 2122-9 du code du travail, au plus tard 5 ans après la publication de la loi, soit en 2013. Les parties conviennent que jusqu'à cette date et au regard des résultats des élections professionnelles de Pôle

emploi, et au plus tard au 30 septembre 2013, des moyens spécifiques au dialogue de branche sont alloués aux organisations syndicales habilitées à négocier les accords de branche à Pôle emploi.

L'objet du présent accord est de fixer les moyens spécifiques accordés dans ce cadre aux négociateurs pour le compte de leurs fédérations ou confédérations.

### Bénéficiaires

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Sans préjudice de la composition des organisations syndicales habilitées à participer aux négociations d'entreprise, les organisations syndicales affiliées à une fédération ou confédération sont compétentes pour négocier au sein de Pôle emploi les accords de branche dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation (CPNN). A ce titre, les fédérations ou les confédérations concernées sont les suivantes :

- la CGT ;
- la CGT-FO ;
- la CFTD ;
- le FSU-SNU ;
- la CFE-CGC ;
- l'UNSA ;
- la CFTC.

### Commission paritaire nationale de négociation

#### Article 2

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de négociation constitue l'instance de négociation de tous les accords de branche.

La CPNN est composée de 4 représentants par organisation syndicale désignée à l'article 1er du présent accord et des membres de la direction.

### Moyens apportés aux organisations syndicales

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties conviennent que :

- les frais de déplacement (transport, hébergement, repas) liés à ces négociations dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation sont à la charge de la direction générale de Pôle emploi selon le barème en vigueur et sur présentation de justificatifs ;
- la participation des membres aux réunions de la commission paritaire nationale de négociation est assimilée à du temps de travail. S'ils sont titulaires d'un mandat de représentation, ces heures ne se déduisent pas de celles dont ils peuvent bénéficier au titre de ces mandats ;
- dans le cadre des réunions de la commission paritaire nationale de négociation prévues par le présent texte, chaque organisation syndicale participante désignée à l'article 1er bénéficie d'un forfait de 214 jours ouvrés par an cessibles, au cours de l'année civile, à tout agent de Pôle emploi dûment mandaté pour ces négociations, par les fédérations ou confédérations représentées par les membres des organisations syndicales concernées. Ce forfait n'est pas reportable sur l'année civile suivante. Il s'entend hors temps de réunion, de préparation, de bilan et de délais de route, selon les dispositions du paragraphe 5 de l'article 41.2 de la convention collective nationale ;
- la direction générale prend en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite d'une dotation fixée à 1 000 points par année civile attribués par organisation syndicale concernée et désignée à l'article 1er, les frais de fonctionnement et de déplacement organisés à l'initiative de chacune de ces organisations syndicales.

### Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Il est conclu pour la durée de la période déterminée dans son préambule.

Il pourra faire l'objet d'une révision avant la survenance de son terme, selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

## Accord du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFTD ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre plus général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cet enjeu est rappelé en particulier dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les femmes et les hommes.

Conscients que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place des mesures correctives en prenant en compte la réalité constatée au travers des éléments de diagnostic fournis.

L'accord a pour objet de mettre en œuvre les actions ci-après :

- garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements et dans les métiers ;
- garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes pour des fonctions équivalentes et de même niveau ;

- garantir entre les femmes et les hommes les mêmes possibilités d'évolutions professionnelles ;
- développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ;
- faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

## **Chapitre Ier Bénéficiaires**

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de Pôle emploi dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent.

## **Chapitre II Recrutements**

En vigueur non étendu

Pôle emploi s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement par le respect des mêmes critères objectifs de sélection pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de ses qualifications, de ses perspectives d'évolution professionnelle, de son potentiel) et les critères requis pour occuper les emplois proposés.

Pôle emploi s'engage dans la voie de la présélection des candidatures sur CV anonyme, utilise des méthodes et outils d'évaluation objectifs (méthode de recrutement par simulation, grilles d'entretien communes à tous les candidats, grille d'analyse des CV, méthodes de recrutement sans CV...) et assure la traçabilité de l'ensemble des étapes de la sélection.

Concernant le recrutement des cadres, Pôle emploi s'assure de l'utilisation d'outils d'évaluation objectifs permettant le respect du principe de non-discrimination par tous les acteurs du recrutement qu'ils soient internes ou externes.

Conformément à l'article 4, paragraphe 3, de la convention collective nationale, les méthodes et procédures de recrutement d'agents cadres ou non cadres, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, sont présentées pour consultation au comité central d'entreprise, après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national. Cette consultation aura lieu avant le 30 juin 2011 sous réserve de l'inscription de ce point à l'ordre du jour du CCE selon les procédures habituelles.

Une formation sur la législation en matière de prévention de la discrimination dans les processus d'embauche, et sur les risques d'une discrimination directe ou indirecte sera dispensée aux acteurs du recrutement, notamment aux personnes appelées à participer aux opérations correspondantes, dans les 9 mois suivant la signature du présent accord.

Pour favoriser la mixité dans les métiers à Pôle emploi, des moyens de communication interne seront développés visant à valoriser auprès des femmes les métiers de Pôle emploi majoritairement occupés par des hommes (ex. : métier de l'informatique, de la logistique...) et inversement auprès des hommes les métiers majoritairement occupés par les femmes (ex. : conseil à l'emploi, assistantat de direction, ressources humaines...).

Indicateurs :

- Nombre et répartition des postes proposés à l'embauche en CDI/CDD par fonction, emploi générique et coefficient.

Dès disponibilité de l'outil statistique dont la réalisation fera partie des projets prioritaires du SIRH :

- nombre et répartition de candidatures femmes et hommes par fonction, emploi générique ;
- nombre et répartition de candidatures femmes et hommes reçues en entretien par fonction, emploi générique ;
- nombre et répartition des embauches CDI, par sexe, fonction, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient d'embauche, salaire ;
- répartition des embauches CDD, par sexe, fonction, filière, emploi, catégorie professionnelle ;
- durée moyenne en CDD avant obtention d'un CDI par sexe, fonction, filière, emploi, catégorie professionnelle ;
- pourcentage de femmes recrutées à un poste d'encadrement sans responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N - 1 ;
- pourcentage de femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N - 1.

## **Chapitre III Evolutions professionnelles**

### **Accès à la formation**

#### Article 3.1

En vigueur non étendu

La formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Pôle emploi applique une politique de formation exempte de discrimination. Les femmes, comme les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein de Pôle emploi qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

Les femmes, en raison de contraintes familiales, sont souvent plus exposées à des difficultés d'accès effectif à la formation lorsque celle-ci se déroule sur plusieurs jours hors du domicile. Pôle emploi développera des modalités spécifiques de formation visant à atténuer ces difficultés :

- réduire les contraintes de déplacement par l'implantation ou la recherche de salles de formation décentralisées ;
- proposer une offre de formation ouverte à distance (FOAD) dispensée par des organismes agréés et dans le cadre des orientations fixées par la CPNF, en particulier pour les agents ne pouvant pas participer à des formations résidentielles ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat.

Indicateurs :

- nombre d'heures de formation par sexe, fonction, filière, emploi, quotité de temps de travail, nature du contrat de travail ;
- nombre d'agents n'ayant pas suivi de formation proposée par Pôle emploi pendant 3 années consécutives par sexe, âge, quotité de temps de travail, fonction, filière, emploi ;
- répartition du nombre d'heures de formation par type (adaptation, maintien dans l'emploi, développement des compétences) et par modalité de formation (en présentiel, en FOAD) dès disponibilité de cet indicateur.

### **Evolution de carrière et mixité**

#### Article 3.2

En vigueur non étendu

Les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes à responsabilités sont identiques pour les femmes et les hommes.

Afin d'assurer à l'ensemble des agents un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée sur les qualifications de chaque agent, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel en fonction des critères professionnels requis pour les postes à pourvoir.

### **Promotion**

#### Article 3.3

En vigueur non étendu

Les modalités de promotions ou augmentations au sens de l'article 19 de la convention collective (par relèvement de traitement dans le même coefficient, par promotion à un échelon plus élevé du niveau de qualification, par changement de coefficient de base vers un niveau de qualification supérieur) sont objectivées et garantissent la non-discrimination, en particulier entre les femmes et les hommes.

Cet engagement est rappelé dans la note de cadrage salarial de la direction générale lors des campagnes annuelles de promotions. La direction générale

vérifie chaque année que le nombre de promotions accordées aux femmes est cohérent avec leur proportion dans l'établissement.

S'agissant des agents de droit public, la notion de promotion (par changement de niveau d'emplois) est celle prévue dans le décret statutaire de 2003 aux articles 7 à 9 et 24. S'y ajoute la possibilité d'accorder un avancement accéléré ou l'accès à la carrière exceptionnelle conformément aux articles 22 et 23 de ce statut.

Afin de favoriser les possibilités d'accès à la promotion des femmes, Pôle emploi s'engage à accorder une priorité, à compétences égales, aux candidatures en promotion des intéressées sur des postes vacants dans leur site ou leur bassin d'emploi pour l'accès dans les niveaux d'emplois 2 et 3 du décret statutaire sous réserve qu'elles figurent sur liste de promotion en cours de validité.

Indicateurs :

- nombre de promotions par sexe, fonction, filière, emploi rapporté au nombre d'agents éligibles ;
- durée moyenne entre deux promotions par CSP pour les agents de droit privé et par niveau d'emplois du statut de 2003 pour les agents de droit public ;
- évolution de la proportion de femmes de droit privé dans chaque CSP et de femmes de droit public dans chaque niveau d'emplois du statut de 2003.

Pour les agents publics :

- nombre de promotions par sexe et emploi repère source, rapporté au nombre d'agents éligibles ;
- nombre d'avancements accélérés et d'accès à la carrière exceptionnelle par sexe et niveau d'emplois rapporté au nombre d'agents éligibles et aux quotas alloués.

### **Mixité professionnelle**

#### Article 3.4

En vigueur non étendu

La cartographie comparée des femmes et des hommes par filière métier permettra d'identifier les filières où les femmes ou les hommes sont sous-représentés.

Dans le cadre de la mobilité professionnelle, la mixité dans les métiers et les niveaux d'emplois suppose, en fonction des candidatures proposées et à compétences égales en interne, d'intégrer davantage de femmes dans les métiers et les niveaux d'emplois majoritairement occupés par des hommes et inversement.

Des indicateurs de suivi permettront de mesurer concrètement la progression de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les filières et métiers dans lesquels de forts déséquilibres ont pu être constatés.

L'accueil des stagiaires écoles femmes ou hommes dans les métiers où ils sont sous-représentés sera encouragé.

Indicateur :

- répartition des effectifs CDI-CDD, par sexe et par fonction, filière, emploi ;
- taux de progression du nombre de femmes dans les filières et métiers.

### **Accès aux postes à responsabilité**

#### Article 3.5

En vigueur non étendu

Afin de garantir une véritable mixité des emplois et de remédier au phénomène de plafond de verre, Pôle emploi s'engage à ce que les femmes aient le même accès que les hommes à des postes à responsabilité dont ceux de cadres dirigeants.

Constatant que la part des femmes est moins importante dans les postes de cadres supérieurs et de cadres dirigeants, Pôle emploi mettra en œuvre des dispositifs permettant d'accroître le pourcentage de femmes dans ces catégories :

- pour ces niveaux, s'il n'y a pas de femmes dans la sélection finale des candidats, une argumentation écrite construite et fondée sur des critères objectifs d'adéquation profil-poste sera systématiquement demandée à la direction des ressources humaines régionale ;
- lors des revues de personnel des cadres, un examen des populations féminines dans cette catégorie sera effectué pour s'assurer de l'absence de discrimination à leur égard en vérifiant notamment que les possibilités d'évolution vers les postes de cadre supérieur qui leur sont offertes sont cohérentes avec la proportion des femmes concernées.

Dans ce cadre, Pôle emploi développera la pratique du coaching/mentorat et des actions de formation en vue du développement professionnel permettant de mettre en valeur les compétences des agents concernés et de gérer leur parcours professionnel, pour permettre aux femmes de parvenir à des postes de cadre, de cadre supérieur et de cadre dirigeant.

Afin de réduire les éventuels phénomènes d'autocensure des collaboratrices vers des postes à responsabilité, des formations permettant de valoriser le potentiel des agents seront organisées.

Le dispositif de détection de potentiel sera présenté pour consultation au CCE dans les 9 mois suivant la signature de cet accord.

Indicateurs :

- nombre d'agents par sexe exprimant le souhait de s'engager dans un dispositif de détection de potentiel ;
- nombre d'agents évalués par sexe et par âge, entrant dans le dispositif, accédant à un poste ciblé et délai.

## **Chapitre IV Rémunération**

### **Egalité de rémunération**

#### Article 4.1

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Ainsi, Pôle emploi garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre dans le cadre des dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.

Indicateur :

- rémunération annuelle brute moyenne (CDI, CDD) par sexe, fonction, filière, emploi, tranche d'âge.

### **Suppression des écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes**

#### Article 4.2

En vigueur non étendu

Les parties constatent que des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (liés à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction) peuvent subsister entre les femmes et les hommes.

Pôle emploi entend définir une méthode en vue d'identifier, d'examiner et de résorber par des mesures concrètes ces écarts de salaires injustifiés, appelés écarts résiduels, subsistant après neutralisation des effets de structure (emploi générique, âge, ancienneté). Cette méthode vise à comparer, toutes choses égales par ailleurs, la différence de salaire entre femmes et hommes.

En pratique, la comparaison du salaire des femmes avec le salaire médian des hommes à même fonction, même emploi générique ou repère, même tranche d'âge et même tranche d'ancienneté, calculée sur des effectifs significatifs, constituera une mesure d'appréciation de l'égalité professionnelle. Ces éléments

seront fournis après la signature du présent accord aux commissions égalité professionnelle, et ensuite annuellement il leur sera produit le rapport de situation comparée régional et national.

Après pré-identification par la DGA RH, des salariées éligibles en situation d'écart résiduel d'au moins 5 % par rapport au salaire médian des hommes pour une fonction, un emploi générique, une tranche d'ancienneté et une tranche d'âge donnés (critères cumulés) un examen sera réalisé par la DRH de l'établissement.

A l'issue de cet examen de situation, une mesure d'ajustement de salaire à effet du 1er janvier 2011 sera définie pour les salariées concernées, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures au 1er janvier 2011. La mise en œuvre de cette mesure interviendra en juillet 2011. Les intéressées recevront une information individuelle à ce titre.

Cette mesure prend la forme, selon la situation de l'agent, d'un, voire deux, échelons supplémentaires, dans la limite du nombre d'échelons restant à atteindre dans son niveau de qualification. Le reliquat éventuel donnera lieu à une majoration de salaire au titre de l'article 19.2. Dans le cas où la salariée est déjà située au dernier échelon de son niveau de qualification ou dans le cas où le différentiel constaté ne permet pas d'attribuer un échelon supplémentaire, la mesure prend la forme d'une seule majoration au titre de l'article 19.2. Les majorations au titre de l'article 19.2 seront conservées tant que la salariée demeurera dans la même catégorie socioprofessionnelle et n'interféreront pas dans l'examen des situations individuelles à l'occasion des campagnes de promotion. En cas de changement de catégorie socioprofessionnelle dans le cadre des textes en vigueur, ces majorations seront résorbées dans le cadre de la détermination de la nouvelle situation de l'agent.

Il sera procédé à cet examen à la date de signature du présent accord, pour réactualiser les données de référence permettant de rattraper des éventuels écarts injustifiés de salaires entre les femmes et les hommes au-delà de 5 %.

Concernant les agents publics, les directeurs d'établissement privilégieront dans l'attribution des avancements accélérés et des accès à la carrière exceptionnelle, la situation des femmes ayant un écart injustifié de salaire parmi les agents éligibles répondant aux critères d'attribution. Les membres des commissions paritaires disposeront dans ce cadre de la liste des femmes présentant un écart injustifié de salaire comme document préparatoire aux commissions paritaires locales. Une notification individuelle sera adressée aux femmes figurant dans cette liste.

Indicateurs :

- nombre de femmes bénéficiaires de la mesure par fonction, filière, emploi ;
- nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement accéléré ou d'accès à la carrière exceptionnelle dans le cadre de cette mesure par filière et niveau d'emplois.

### **Congé de maternité ou d'adoption**

#### Article 4.3

En vigueur non étendu

Pôle emploi s'engage à préserver la progression salariale des femmes durant les périodes de congé de maternité ou d'adoption.

Conformément à l'article 31, paragraphe 7, de la convention collective nationale, l'agent, au retour de son congé de maternité ou d'adoption bénéficiera des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles de sa catégorie professionnelle.

Les salariées de droit public, pendant et lors de leur retour de congé de maternité se verront attribuer au minimum la moyenne des primes variables liées à la manière de servir, et pour celles qui y sont éligibles, la moyenne des primes de performance, versées aux agents de même niveau d'emplois.

### **Chapitre V Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

En vigueur non étendu

Pôle emploi réaffirme sa volonté d'aider ses collaborateurs(trices) à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. La parentalité et l'organisation du travail sont parties intégrantes de la politique RH de Pôle emploi et sont prises en compte dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

Afin de sensibiliser régulièrement le management et les agents, un message spécifique sera adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

Des actions de communication auprès des agents et des managers sur ces dispositions relatives à la conciliation des temps de vie seront diffusées sur le site intranet diversité et la lettre d'information des managers.

### **Prise en compte de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des déplacements et des réunions**

#### Article 5.1

En vigueur non étendu

Pôle emploi veille à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions professionnelles doivent être planifiées. Elles se déroulent pendant les plages fixes du dispositif d'horaires individualisés de Pôle emploi.

Pôle emploi adoptera une charte des réunions dans les 6 mois suivant la date de signature du présent accord. Cette charte fera l'objet d'un échange préalable avec les organisations syndicales signataires du présent accord et/ou représentatives au niveau national.

### **Temps partiel choisi par les agents**

#### Article 5.2

En vigueur non étendu

Le temps partiel choisi est une formule de temps de travail accessible dans Pôle emploi qui a pour but de mieux concilier pour les agents les temps personnels et professionnels.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière des agents, ni pénaliser leur parcours professionnel et en particulier celui des femmes souhaitant accéder à des postes à responsabilité.

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée au personnel du fait de son travail à temps partiel.

Des études de suivi de cohortes de population femmes/hommes à temps partiel permettront de mesurer les éventuels écarts d'évolutions professionnelles et de mobilité avec les agents à temps plein.

### **Aide financière pour prendre en compte les contraintes familiales**

#### Article 5.3

En vigueur non étendu

Pôle emploi contribuera financièrement aux frais supplémentaires de garde d'enfants et/ou de personnes à charge nécessitant la présence d'un tiers supportés par les agents absents une nuitée de leur domicile en raison d'une formation professionnelle ou d'un séminaire en résidentiel engagé à l'initiative de l'établissement.

Cette aide financière est versée à raison d'une nuitée par session ou séminaire, sur justificatifs correspondants aux frais de garde supplémentaires liés à la nuitée dans la limite de 80 €.

Elle concerne la garde :

- d'enfants dont l'âge est strictement inférieur à 16 ans ;
- sans condition d'âge pour un enfant handicapé ;

- d'une personne à charge nécessitant la présence d'une garde de nuit.

Cette aide financière peut concerner la durée totale de l'absence du domicile pour les femmes et les hommes assumant seul(e)s la charge des enfants et personnes définis ci-dessus sur demande de l'intéressé(e) accompagnée d'une justification de la situation familiale.

Indicateur :

- nombre d'agents qui ont bénéficié de cette aide par sexe et par catégorie professionnelle.

### **Parentalité et évolution professionnelle**

#### Article 5.4

En vigueur non étendu

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental d'éducation ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

Au départ et à l'issue des congés maternité, adoption et parental d'éducation, il est proposé à l'agent de bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son gestionnaire de carrière.

L'entretien de départ permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre l'agent et l'établissement durant ce congé (envoi de documentation...)

L'entretien au retour, programmé si possible en amont de la reprise d'activité, permet, si nécessaire, de prévoir les actions de formation et/ou d'accompagnement et/ou d'information adaptées à cette reprise pour permettre la reprise d'activité dans les meilleures conditions.

Pour faciliter le retour, Pôle emploi assure :

- le retour de l'agent sur son poste dans le cas d'un congé de maternité ou d'adoption ;

- dans le cas d'un retour de congé parental, l'agent qui n'a pas exprimé de souhait de mobilité est réintégré dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sur son lieu d'affectation d'origine ;

- en cas de modification substantielle de l'équilibre familial liée à la naissance ou à l'adoption et entraînant un déménagement, Pôle emploi s'attache à favoriser le changement de lieu de travail de l'agent après sa réintégration et dans un délai de 3 mois au maximum ;

- une expérimentation de participation à une crèche interentreprises par la réservation de berceaux sera lancée dans deux régions pilotes et les organisations syndicales locales y seront associées. La direction de Pôle emploi donne son accord pour financer 20 berceaux à concurrence de 6 000 € par berceau. Un bilan sera fait d'ici 1 an et permettra de négocier pour définir la politique dans ce domaine en tenant compte de la répartition géographique des enfants et du contexte local.

Les périodes d'absence de l'agent en congé de maternité, de paternité, d'adoption, de congé de présence parentale, et de congé parental d'éducation sont intégralement considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du DIF.

### **Développement des services de proximité**

#### Article 5.5

En vigueur non étendu

Afin de concilier plus facilement vie professionnelle, familiale et personnelle, Pôle emploi participe au cofinancement de chèque CESU permettant de financer des heures de service à la personne. Un chéquier annuel de 100 € par agent est cofinancé à hauteur de 50 % par Pôle emploi. Il est attribué à la demande des intéressés.

Ce dispositif sera mis en œuvre après passation du marché correspondant.

Indicateur :

- nombre de bénéficiaires par sexe, et CSP pour les agents de droit privé et niveau d'emplois du statut de 2003 pour les agents de droit public.

### **Chapitre VI Sensibilisation et communication sur les modalités de l'accord**

En vigueur non étendu

L'évolution durable des comportements au quotidien implique des actions de sensibilisation pour faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

#### **Actions de sensibilisation et/ou de formation**

##### Article 6.1

En vigueur non étendu

La mise en œuvre du présent accord nécessite une sensibilisation des principaux acteurs en charge des processus de recrutement, d'évolution professionnelle et salariale, des managers et des responsables RH.

Ces actions de sensibilisation et/ou de formation porteront notamment sur :

- la présentation des enjeux de l'égalité professionnelle au sein de Pôle emploi ;

- la prévention du délit de discrimination et des comportements stéréotypés qui y conduisent ;

- la présentation de l'accord et de ses objectifs ;

- la diffusion des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle ;

- l'intégration du thème d'égalité professionnelle et de non-discrimination dans la formation des managers.

Indicateurs :

- nombre de managers et responsables RH formés aux enjeux de la non-discrimination ;

- nombre de réclamations en DP portant sur la discrimination.

#### **Actions de communication**

##### Article 6.2

En vigueur non étendu

Par ailleurs, des actions de communication auprès des agents sur les mesures définies dans le cadre du présent accord seront conduites.

### **Chapitre VII Durée et modalités de suivi de l'accord**

#### **Commission de suivi de l'accord**

##### Article 7.1

En vigueur non étendu

Une commission nationale de suivi du présent accord, composée de deux membres par organisation syndicale signataire et/ou représentative au niveau national et de représentants de la direction disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel, est mise en place. Elle se réunira deux fois par an sur toute la durée de l'accord et aura pour objectif de suivre l'avancement des actions menées au regard des objectifs fixés et de traiter les recours individuels liés à l'application du présent accord. Elle pourra le cas échéant tenir une réunion exceptionnelle dans l'année. La première réunion de cette commission de suivi aura lieu au plus tard en octobre 2011. Auparavant, elle sera réunie pour finaliser le cahier des charges de l'étude prévue ci-après, au plus tard début juillet 2011.

Elle se dotera d'un règlement intérieur.

Elle peut être saisie par les agents concernés et/ou par les organisations syndicales membres de la commission, lorsque tous les recours formulés au niveau des établissements sont épuisés, sans préjudice d'éventuels recours conventionnels selon les modalités de saisine de la commission paritaire nationale de conciliation, ou juridictionnels. Seuls les avis de cette commission qui sont pris à la majorité des membres présents sont exécutoires.

La commission, pour ses travaux, s'appuie sur une étude réalisée par un cabinet expert indépendant, 6 mois et 18 mois après la mise en œuvre de l'accord, permettant d'identifier les facteurs d'inégalité résiduels et les mécanismes susceptibles de conduire à ces distorsions.

Le cabinet expert sera désigné après appel d'offre sur la base d'un cahier des charges concerté au sein de la commission de suivi. A partir de ces constats, la commission proposera des pistes pour corriger ces distorsions. Ces pistes ne pourront entraîner de modifications immédiates du présent accord, mais devront le cas échéant faire l'objet d'une négociation spécifique.

Un bilan des mesures prises dans chaque établissement dans le cadre de l'application du présent accord sera produit à la commission de suivi lors de sa première réunion.

### **Commission égalité professionnelle des comités d'établissements**

#### **Article 7.2**

En vigueur non étendu

Au niveau de chaque comité d'établissement, les commissions égalité professionnelle sont destinataires du rapport sur la situation comparée aux niveaux national et régional des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Ces commissions examinent également les conditions d'accès des femmes à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions d'emploi et en particulier celles des femmes à temps partiel.

La direction des ressources humaines intervient en tant que de besoin à la commission égalité hommes/femmes du comité d'établissement.

Au cours d'une mandature, les membres des commissions égalité professionnelle et ceux de la commission de suivi de cet accord ont la possibilité de bénéficier d'une formation de 3 jours consacrée à l'égalité professionnelle sous forme d'autorisation spécifique d'absence rémunérée. Les frais de déplacement et d'hébergement liés à cette formation sont pris en charge par Pôle emploi.

#### **Durée de l'accord**

#### **Article 7.3**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente. Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties à négociation décident de mesures additionnelles.

### **Chapitre VIII Dépôt et publicité**

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

## **Accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO ; FSU ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Le présent accord vise à fixer les caractéristiques de garanties collectives à titre obligatoire, communes à tous les agents de Pôle emploi, en matière de remboursement de frais de soins de santé et de prévoyance, dans le cadre d'une démarche de contrat responsable afin de maintenir au bénéfice des agents la défiscalisation de leurs cotisations. Il respecte donc les règles fixées par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, ses décrets d'application n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et tout autre texte s'y rapportant ainsi que les dispositions de l'article 49 de la convention collective nationale.

Ces garanties sont spécifiques à la couverture de la population concernée et tiennent compte des dispositifs de protection sociale réglementaires et conventionnels des deux statuts, privé et public, des agents de Pôle emploi.

Le dispositif repose sur la solidarité familiale entre les affiliés, dans le respect des principes de transparence et de non-discrimination. Il comprend une combinaison de garanties de protection sociale complémentaire incluant les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et ceux liés à la maternité, dénommés frais de soins de santé, ainsi que les risques d'incapacité de travail, tout ou partie des risques d'invalidité et ceux liés au décès. Il inclut par ailleurs, à titre facultatif, une garantie dépendance.

Ce dispositif repose également sur la solidarité entre les biens et les moins bien portants. Ainsi, la tarification concernant la couverture des frais de soins de santé et de prévoyance ne peut pas être établie sur la base d'un questionnaire médical préalable ni en fonction de l'état de santé de l'adhérent, ni de son âge. Par ailleurs, il n'y a aucun délai de carence au moment de l'affiliation à ces garanties.

### **Chapitre Ier Bénéficiaires**

#### **Agents en activité**

#### **Article 1.1**

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires de ces garanties sont les agents en activité, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ou en contrat de travail aidé, régis par la convention collective nationale de Pôle emploi et ceux relevant du décret statutaire de 2003, ainsi que les fonctionnaires détachés. Ces garanties s'appliquent quelle que soit la nature du contrat de l'agent, sans condition d'ancienneté.

Selon les dispositions de la loi du 13 août 2004 et dans le cadre du contrat responsable, les agents concernés doivent cotiser au titre des garanties obligatoires instituées par le présent accord. Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les agents sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier, sur leur demande expresse, d'une dispense d'affiliation sous réserve qu'ils justifient être couverts, pour les mêmes risques, par une assurance individuelle. Les agents sous contrat à durée déterminée doivent formuler leur demande de dispense auprès de Pôle emploi à la signature de leur contrat de travail et après qu'ils ont reçu les notices d'information sur les régimes frais de soins de santé et prévoyance. L'affiliation et la dispense sont définitives pour toute la durée de celui-ci.

#### **Agents en congé sans traitement**

#### **Article 1.2**

En vigueur non étendu

Les agents en congé sans traitement au titre de l'article 28 de la convention collective nationale de Pôle emploi et ceux en congé pour raison familiale ou personnelle en application du titre V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ainsi que les agents en congé pour convenance personnelle ou dans l'intérêt du

service (articles 26 et 27 du décret statutaire de 2003) peuvent, sur leur demande, bénéficier de la garantie liée au remboursement des frais de soins de santé.

Dans ce cas, les agents en congé de solidarité familiale ou en congé en vue de l'adoption ou en congé de présence parentale bénéficient de la prise en charge de la part patronale de la cotisation dans les mêmes conditions que les agents en activité.

Pour tous les autres motifs de congé sans traitement, les cotisations relatives à cette souscription sont intégralement à la charge des agents concernés.

### **Anciens agents indemnisés au titre du chômage**

#### Article 1.3

En vigueur non étendu

Selon les dispositions prévues à l'article L. 911-8 du livre IX, titre Ier du code de la sécurité sociale, les anciens agents de Pôle emploi, dont la rupture du contrat de travail, hors cas de licenciement pour faute lourde, ouvre droit au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, précédemment affiliés au présent régime, conservent sauf renonciation expresse, après leur départ définitif, le bénéfice à titre gratuit de leurs garanties de frais de soins de santé et de prévoyance pendant une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers dans la limite de 12 mois.

NOTE : Conformément aux dispositions prévues à l'article 1er, paragraphe 10, de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la mise en œuvre du dispositif interviendra aux échéances suivantes :

- au 1er juin 2014 pour le régime de frais de soins de santé ;

- au 1er juin 2015 pour le régime de prévoyance.

#### **Retraités**

#### Article 1.4

En vigueur non étendu

Les retraités dont le dernier employeur était une des institutions ayant fusionné (ANPE, Assedic), les agents retraités de Pôle emploi dont la liquidation de la retraite est intervenue avant la date de mise en place de ces garanties, ainsi que les agents partant à la retraite après cette date, peuvent demander à bénéficier de la garantie liée au remboursement des frais de soins de santé, pour les premiers avant le 30 juin 2012 et, pour les autres, dans les 6 mois suivant la date de leur départ à la retraite. Cette souscription est facultative et volontaire.

Les cotisations relatives à cette garantie sont intégralement à leur charge.

Un tarif plus avantageux que celui qui pourrait résulter d'une adhésion individuelle sera négocié lors du dialogue compétitif dans le cadre de l'appel d'offre européen. Il visera à obtenir des candidats une offre spécifique en terme de tarification basée sur la particularité de la population concernée.

### **Chapitre II Nature des garanties**

En vigueur non étendu

Le dispositif comporte les garanties ci-après :

#### **Garantie de frais de soins de santé obligatoire**

#### Article 2.1

En vigueur non étendu

Cette garantie assure le remboursement des dépenses de soins de santé, en complément de la prise en charge de la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement exposés. Cette garantie s'entend déduction faite du montant des participations forfaitaires ou franchises prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale qui restent à la charge de l'agent.

#### **Garantie de prévoyance obligatoire**

#### Article 2.2

En vigueur non étendu

L'objectif est d'offrir aux agents en activité une protection supplémentaire face aux aléas de l'existence, en complément des prestations réglementaires et conventionnelles spécifiques aux deux statuts privé et public :

- l'incapacité-invalidité couvre sous certaines conditions les pertes de salaire en cas d'arrêt de travail ;

- la rente éducation vise la protection des enfants en cas de décès de l'agent ;

- la rente de conjoint assure sous certaines conditions une rente viagère ou temporaire ;

- la garantie décès permet le versement d'un capital en cas de décès de l'agent.

Cette garantie assure aux agents en activité qui y ont souscrit le versement d'une rente mensuelle lorsqu'ils justifient des conditions législatives ou réglementaires requises.

### **Chapitre III Régime complémentaire de frais de soins de santé et de maternité**

#### **Financement**

#### Article 3.1

En vigueur non étendu

Les cotisations relatives à la garantie mentionnée à l'article 3.2 ci-dessous sont exprimées de manière forfaitaire. Les cotisations relatives à cette garantie sont prises en charge annuellement à hauteur de 75 % de leur montant global par Pôle emploi et les 25 % restant à la charge de l'ensemble des agents en activité.

#### **Garantie de frais de soins de santé obligatoire**

#### Article 3.2

En vigueur non étendu

La cotisation individuelle correspond à un forfait fixé annuellement, dont la prise en charge est assurée par l'agent à hauteur d'un pourcentage de son salaire brut qui sera déterminé en fonction des coûts arrêtés à l'issue du dialogue compétitif réalisé dans le cadre de l'appel d'offres.

La charge salariale de 25 % est supportée collectivement par les agents et n'est pas traduite sous forme d'un précompte forfaitaire mensuel, mais d'un taux exprimé en pourcentage du salaire brut mensuel de l'agent.

Ce taux est obtenu en divisant le forfait de base par le salaire brut moyen à Pôle emploi. Ce forfait de base est égal à 25 % du coût mensuel global du régime (charges salariales et patronales incluses).

Du fait de l'application d'un taux unique appliqué au salaire brut mensuel de chaque agent, la cotisation versée est proportionnelle aux gains de chacun. Aucun agent ne doit cotiser au-delà de 60 % de ce forfait, Pôle emploi participant donc à hauteur de 40 % à minima de celui-ci.

Le pourcentage retenu pour la première année est ensuite réajusté au 1er janvier de chaque année et ce, pour les 12 mois de l'année civile en cours, afin que la répartition moyenne de la prise en charge globale des cotisations soit maintenue, tel que prévu, à hauteur de 75 % pour Pôle emploi et de 25 % pour les agents.

#### **Cotisation**

#### Article 3.3

En vigueur non étendu



Forfait de base :

La cotisation individuelle est exprimée sous la forme d'un montant forfaitaire réestimée annuellement en fonction des résultats du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après avis de la commission de suivi prévue à l'article 10.1 du présent accord. Cette cotisation couvre les agents et leurs ayants droit, tels que définis à l'article 3.4 du présent accord. Dans ce cadre les agents peuvent bénéficier du tiers payant et du système Noémie pour eux-mêmes et leurs ayants droit.

La part de la cotisation à la charge de l'agent est précomptée mensuellement par Pôle emploi sur sa rémunération brute totale soumise à cotisation sécurité sociale.

Régime optionnel :

Il est proposé deux formules optionnelles permettant l'affiliation facultative de la personne vivant avec l'agent, dès lors qu'elle ne travaille pas à Pôle emploi, ainsi que ses ayants droit au titre de la sécurité sociale. Ce système, appelé option couple, fonctionne selon les deux niveaux de garantie suivants :

- une cotisation complémentaire optionnelle de premier niveau, prise en charge intégralement par l'agent, est proposée au conjoint, à la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin de l'agent assuré au titre de la sécurité sociale, sur présentation d'une attestation de vie maritale, ainsi que leurs ayants droit, non à charge de l'agent assuré au titre de la sécurité sociale, dans le cas où les intéressés ne bénéficient pas d'une mutuelle par ailleurs. Ils bénéficient des liaisons Noémie et des services de tiers payant.

- une cotisation complémentaire optionnelle de second niveau, prise en charge intégralement par l'agent, est proposée au conjoint, à la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin de l'agent assuré au titre de la sécurité sociale, sur présentation d'une attestation de vie maritale, ainsi que leurs ayants droit, non à charge de l'agent assuré au titre de la sécurité sociale, dans le cas où l'intéressé bénéficie d'une mutuelle par ailleurs. Ils ne bénéficient pas dans ce cadre des services de tiers payant et sont noémisés auprès de la mutuelle intervenant en premier rang.

#### **Ayants droit du forfait de base**

##### Article 3.4

En vigueur non étendu

Les prestations de la garantie de remboursement des frais de soins de santé sont accordées à l'agent assuré et à ses ayants droit, lesquels sont :

- son conjoint à charge au titre de la sécurité sociale ;
- la personne ayant conclu avec un agent célibataire, divorcé ou veuf un pacte civil de solidarité (Pacs) et à charge au titre de la sécurité sociale ;
- le concubin d'un agent célibataire, divorcé ou veuf, à charge au titre de la sécurité sociale sur présentation d'une attestation de vie maritale ;
- les enfants considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'agent assuré, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), de son conjoint ou concubin, à charge au titre de la sécurité sociale ainsi que les enfants de moins de 21 ans qui exercent une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à un pourcentage du Smic mensuel selon les règles en vigueur ;
- le conjoint demandeur d'emploi ou le concubin ou la personne ayant conclu avec un agent célibataire, divorcé ou veuf, un pacte civil de solidarité (Pacs), ayant fait l'objet d'une affiliation volontaire optionnelle antérieure, est considéré comme conjoint à charge s'il ne perçoit pas d'indemnités de chômage ou à l'expiration de ses droits aux prestations de chômage ;
- les enfants reconnus par la maison départementale du handicap (MDPH) atteints d'un handicap les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une quelconque activité rémunératrice (ressources mensuelles au maximum égales au quart du plafond mensuel de la sécurité sociale en ce qui concerne exclusivement les ressources d'origine professionnelle, abstraction faite des compléments de salaire versés par l'Etat et de toutes ressources attachées au handicap).

Sont considérés également comme bénéficiaires jusqu'à la fin du mois du 28e anniversaire :

- les enfants qui poursuivent leurs études et qui :
- soit bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale ;
- soit sont considérés par la sécurité sociale comme ayants droit de l'agent assuré, ou de ses ayants droit (conjoint, concubin ou de la personne liée à l'assuré par un pacte social de solidarité, à la charge de l'assuré au titre de la sécurité sociale) ;
- les enfants qui sont en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et qui perçoivent une rémunération limitée à un pourcentage du Smic mensuel selon les règles en vigueur ;
- les enfants primo-demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi.

Sont également bénéficiaires les ascendants qui sont considérés par la sécurité sociale comme ayants droit de l'agent assuré ou de ses ayants droit (conjoint, concubin ou personne liée à l'agent par un pacte social de solidarité, à la charge de l'agent au titre de la sécurité sociale).

#### **Prestations**

##### Article 3.5

En vigueur non étendu

Les prestations décrites au contrat couvrent les bénéficiaires cotisants et ayants droit au titre du forfait de base et des régimes optionnels selon leur niveau d'affiliation.

Dans le respect des critères fixés par décret en Conseil d'Etat conformément à l'article 57 de la loi du 13 août 2004, les majorations du ticket modérateur pour non-respect du parcours médical et non-communication du dossier médical, et plus généralement toutes les pénalités qui en découlent (art. L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale) ne sont pas prises en charge.

Les prestations sont détaillées dans le tableau joint en annexe I.

La prise en charge mutualiste est calculée acte par acte.

Les sommes restant à la charge du participant sont au minimum égales à la participation forfaitaire mentionnée à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

A l'issue de l'appel d'offres, les prestations et garanties, risque par risque, de ces régimes ne peuvent être moins favorables que celles dont bénéficient les agents de Pôle emploi depuis l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de Pôle emploi.

### **Chapitre IV Régime de prévoyance obligatoire**

#### **Financement**

##### Article 4.1

En vigueur non étendu

Les cotisations relatives à la garantie prévue à l'article 4.2 ci-dessous sont assises sur la rémunération mensuelle brute totale de l'agent. Elles sont réparties entre Pôle emploi et les agents conformément aux taux indiqués dans le tableau figurant dans cet article.

Compte tenu des spécificités attachées à chacun des deux statuts, privé et public, en matière, d'une part, de durée d'indemnisation par l'employeur et/ou par le régime complémentaire de maintien du revenu en cas d'arrêt de travail et, d'autre part, de la nature de l'affection, les cotisations relatives à la garantie prévue à l'article 4.2 du présent accord feront l'objet de deux tarifications distinctes. En effet, ce double décalage justifie techniquement la mise en place d'un taux de cotisation propre à chaque population.

#### **Garantie de prévoyance obligatoire**

##### Article 4.2

En vigueur non étendu

La participation de Pôle emploi et des agents sur le montant de la cotisation se répartit comme suit, selon la tranche de rémunération.

Tranche	Part salariale	Part patronale
A	26 %	74 %
B	38 à 45 %	62 à 55 %
C	50 %	50 %

Les parties à négociation se rencontreront pour réajuster et préciser les taux dans les fourchettes proposées ci-dessus en fonction des coûts arrêtés à l'issue du dialogue compétitif réalisé dans le cadre de l'appel d'offres.

#### Cotisations

##### Article 4.3

En vigueur non étendu

Les cotisations individuelles sont exprimées sous forme d'un pourcentage de la rémunération mensuelle brute totale soumise à cotisation sécurité sociale répartie selon les tranches de rémunération (tranche A, tranche B, tranche C) tel que présenté dans le tableau figurant à l'article 4.2 du présent accord.

La part de la cotisation à la charge de l'agent est précomptée mensuellement par Pôle emploi.

#### Prestations

##### Article 4.4

En vigueur non étendu

La garantie proposée comporte un choix entre plusieurs options de couverture tel que présenté dans le tableau figurant en annexe II. Le montant de la cotisation est indépendant de l'option choisie.

Une option regroupe un ensemble prédéfini de garanties exprimées à des niveaux déterminés. Chaque agent choisit obligatoirement une option parmi celles proposées. En cas d'absence de choix, l'option 1 lui est appliquée par défaut.

En cas de demande de changement d'option, celui-ci intervient au premier jour du mois suivant cette demande.

#### Assurance incapacité (maladie, accident)

##### Article 4.5

En vigueur non étendu

La garantie contre le risque d'incapacité de travail assure à l'agent, sans condition d'ancienneté et pendant toute la durée du bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale, le versement d'une prestation différentielle. Cette prestation permet de maintenir à l'agent des ressources mensuelles égales au maximum à 1/12 de sa rémunération annuelle nette totale au cours des 12 mois ayant précédé la date d'arrêt de travail initial. Elle intervient en complément :

- pour les agents de droit privé, des indemnités journalières de sécurité sociale et du maintien partiel du salaire conventionnel dans les conditions prévues par l'article 30 de la convention collective nationale de Pôle emploi ;

- pour les agents de droit public, des indemnités journalières de sécurité sociale, du maintien partiel de la rémunération en application des dispositions du décret du 17 janvier 1986 modifié, et des prestations complémentaires versées au titre du régime de maintien de revenu obligatoire instauré par le décret n° 99-528 du 25 juin 1999 modifié.

Les directions d'établissement prendront des dispositions évitant aux agents concernés d'être en rupture de versement financier de nature à créer un déséquilibre dans leurs ressources mensuelles, dans la période de transition correspondant à l'arrêt du versement salarial et au versement de l'indemnité prévoyance. Les modalités de mise en œuvre de cette disposition seront précisées par instruction du directeur général.

#### Assurance invalidité

##### Article 4.6

En vigueur non étendu

La garantie contre le risque lié à l'invalidité assure le versement, après épuisement des droits à prestations servies au titre de l'assurance incapacité de travail, d'une rente mensuelle aux agents reconnus en invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale, au sens de l'article L. 314-4 du code de la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 1re catégorie au sens de la sécurité sociale ou pour les bénéficiaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente partielle compris entre 33 % et 65 %, la rente mensuelle est égale à 48 % de 1/12 de la rémunération brute totale de l'agent au cours des 12 mois précédant la date d'arrêt de travail initial ayant entraîné la reconnaissance de son invalidité, déduction faite du montant de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et de la rémunération totale ou partielle maintenue par Pôle emploi.

Pour une invalidité de 2e ou de 3e catégorie au sens de la sécurité sociale ou une invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsque le taux d'incapacité permanente partielle ou totale est égal ou supérieur à 66 %, la rente mensuelle est égale à 80 % de 1/12 de la rémunération brute totale de l'agent au cours des 12 mois précédant la date d'arrêt de travail initial ayant entraîné la reconnaissance de son invalidité, déduction faite du montant de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et de la rémunération totale ou partielle maintenue par Pôle emploi, ainsi que, le cas échéant, de la prestation versée au titre du régime de prévoyance complémentaire des agents de droit public institué par le décret n° 99-528 du 25 juin 1999 modifié.

#### Garantie décès

##### Article 4.7

En vigueur non étendu

La garantie contre le risque lié au décès assure, selon l'option souscrite par l'agent, le versement conformément au tableau joint en annexe II, soit :

- d'un capital ;
- d'un capital auquel s'ajoute le versement d'une rente éducation aux enfants à charge ;
- d'un capital auquel s'ajoute le versement d'une rente temporaire ou viagère au conjoint survivant ;
- d'un capital auquel s'ajoutent le versement d'une rente éducation aux enfants à charge et d'une rente temporaire ou viagère au conjoint survivant.

#### Chapitre V Garantie dépendance facultative

En vigueur non étendu

A titre facultatif, une garantie contre le risque lié à la dépendance est proposée pour assurer, aux agents qui y souscrivent, le versement d'une rente mensuelle lorsqu'ils justifient soit d'un classement en groupe iso-ressources 1 ou 2 (GIR 1 et 2) défini en application de l'article R. 232-3 du code de l'action sociale et des familles, soit de ne plus pouvoir exécuter les actes ordinaires de la vie courante au sens du 3 de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Les cotisations devront être déterminées sur la base d'un montant mensuel de rente viagère égal à 500 € par mois avec une proposition de barème de cotisations et de prestations pouvant permettre d'atteindre une rente égale à 2 500 € par mois. Le prestataire devra proposer un indice de revalorisation annuelle dans le cadre du dialogue compétitif. Il ne sera appliqué aucune exclusion ou limite de prise en charge de cette garantie en dehors des exclusions ou limites légales.

Les agents bénéficiaires de cette garantie, partant à la retraite ou quittant Pôle emploi en cours de carrière, peuvent, s'ils le souhaitent, conserver cette garantie.

La souscription à la garantie dépendance est financée par des cotisations distinctes prélevées mensuellement par Pôle emploi sur les salaires des agents souscripteurs en activité. Les agents en retraite ou ayant quitté Pôle emploi verseront mensuellement leur cotisation directement à l'organisme assureur.

## Chapitre VI Action de solidarité

En vigueur non étendu

Dans les cas particulièrement graves où, soit par suite d'absence ou d'insuffisance de remboursement de la sécurité sociale, soit par suite d'accident de la vie, des sommes importantes sont portées à la charge de l'agent ou de ses ayants droit, celui-ci ou ceux-ci peuvent présenter une demande d'aide au titre de la solidarité auprès du fonds social collectif du prestataire.

Par ailleurs, Pôle emploi interrogera les candidats, lors du dialogue compétitif, sur les solutions spécifiques propres à leur organisme à destination de tous leurs adhérents, concernant les services offerts sans contrepartie de cotisation, notamment en matière d'accès au logement (caution locative, prêt d'installation, caution d'acquisition, assurance emprunteur), d'allocation de tierce personne pour les invalides de 3e catégorie, etc.

## Chapitre VII Conditions de mise en œuvre

### Chapitre VII Conditions de mise en œuvre

En vigueur non étendu

La mise en place de cette couverture de frais de soins de santé et de prévoyance fait l'objet de la conclusion de contrats avec un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée après appel d'offre européen. Ces contrats peuvent être conclus auprès des mutuelles et unions de mutuelles relevant du livre II du code de la mutualité, à l'exception de celles bénéficiant pour les risques à garantir des dispositions de l'article L. 211-5 du code de la mutualité, ou d'institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou encore d'entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Au cours du dialogue compétitif, Pôle emploi veillera dans le choix des prestataires à leur capacité à mettre en œuvre l'ensemble des prestations des contrats, notamment la présence des relais et le tiers payant, sur l'ensemble du territoire national (DOM, Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon compris).

Les organisations syndicales, parties à négociation, sont associées à l'ensemble du processus de mise en place et du choix du ou des prestataires, notamment à l'élaboration du cahier des charges et à l'audition des soumissionnaires.

## Commission de suivi

### Article 7.1

En vigueur non étendu

Une commission paritaire nationale de suivi du présent accord est instituée pour assurer le contrôle, l'analyse et le suivi des comptes et la gestion de ce dispositif. Cette commission est composée de trois membres par organisation syndicale partie à négociation et des représentants de la direction de Pôle emploi. Les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixées par son règlement intérieur adopté à la majorité de ses membres.

L'équilibre financier des régimes est étudié chaque année par la commission de suivi en fonction du rapport présenté par les organismes assureurs et des indicateurs définis par la commission en lien avec le(s) titulaire(s) du contrat. Par ailleurs, en cas de modification substantielle de la réglementation de remboursement de la sécurité sociale susceptible de remettre en cause de façon importante l'équilibre financier du régime, la commission de suivi se réunit à titre exceptionnel pour en examiner les conséquences et proposer les évolutions nécessaires à la CPNN de négociation dans le cadre des dispositions relatives à la révision du présent accord. Toute modification du niveau des garanties ou de la nature des prestations ne peut intervenir que dans le cadre d'une révision du présent accord.

La commission veillera à vérifier l'impact de la mise en œuvre de ces garanties sur la population des femmes dans la continuité des travaux concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes. Des indicateurs pertinents et efficaces seront mis en place afin de vérifier que le présent accord ne vienne pas en aggravation de la situation des femmes à Pôle emploi, ni en accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes.

Tout impact financier sur les régimes notamment lié à des évolutions législatives et/ou réglementaires fera l'objet d'un examen en commission de suivi.

## Durée de l'accord

### Article 7.2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue à tous les textes et dispositions conventionnels existants portant sur les mêmes objets à la date de sa prise d'effet. Il est annexé à la convention collective nationale de Pôle emploi, conformément à l'article 49, paragraphe 1, de cette convention. Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la convention collective nationale, il s'intègre dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties à négociation décident de mesures additionnelles.

## Date d'entrée en application

### Article 7.3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2012.

## Chapitre VIII Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

## Annexe

En vigueur non étendu

### Annexe I

#### Garantie de frais de soins de santé

Les remboursements des dépenses de soins de santé s'entendent remboursements de la sécurité sociale inclus dans la limite des frais réellement exposés.

Les sommes restant à charge de l'agent sont au minimum égales à la participation forfaitaire mentionnée à l'article L. 322-2 du code de sécurité sociale.

Dans le respect des critères fixés par décret en Conseil d'Etat conformément à l'article 57 de la loi du 13 août 2004, les majorations du ticket modérateur pour non-respect du parcours médical et non-communication du dossier médical, et plus généralement toutes les pénalités qui en découlent ne sont pas prises en charge dans le cadre de la présente garantie.

Poste	Niveau des garanties	
	Conventionné	Non conventionné
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité</b>		
Frais de séjour, salle d'opération	600 % BR	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Honoraires déclarés à la sécurité sociale, actes codifiés en K, y compris IVG		
Chambre particulière (frais hospitalisation chirurgicale)	6 % PMSS par jour	
Chambre particulière (frais hospitalisation médicale)	6 % PMSS par jour	

Forfait hospitalier	100 % du forfait	
Frais d'accompagnement	6 % PMSS par jour (enfant à charge < 14 ans ou adulte > 70 ans)	
Indemnité compensatrice d'hospitalisation accordée à partir du 8e jour d'hospitalisation médicale ou chirurgicale dans la limite de 3 mois, à la mère ou au père de famille ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 18 ans	2,50 % PMSS par jour	
Transport (remboursé par la sécurité sociale)	100 % TCSS	
<b>Actes médicaux</b>		
Généraliste	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Spécialiste	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Radiologie	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Analyses acceptées par la sécurité sociale	100 % (FR limitée à 600 % BR) - SS	
Auxiliaires médicaux	200 % TCSS-SS	
Actes de spécialité effectués en externat (actes de chirurgie hors hospitalisation)	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
<b>Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)</b>		
- à 65 % - à 35 % - à 15 %	100 % BR	
<b>Dentaire</b>		
Soins dentaires (y compris inlay simple, onlay)	200 % BR	
Prothèse dentaire remboursée (y compris inlay core et clavette)	450 % BR	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	450 % BR	
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	300 % BR - SS estimée	
Parodontologie	115 % TCSS	
Prothèse dentaire non remboursée	300 % BR - SS estimée	
Implant non remboursé par la sécurité sociale	10 % PMSS par implant par bénéficiaire	
Supplément intermédiaire de bridge sur la base d'un BR de 43 €	300 % BR - SS estimée	
Gingivectomie	115 % TCSS	
<b>Prothèses non dentaires</b>		
Prothèse auditive adulte acceptée par la sécurité sociale	25,50 % PMSS par prothèse	
Prothèse auditive adulte refusée par la sécurité sociale	19,50 % PMSS par prothèse	
Prothèse auditive enfant acceptée par la sécurité sociale	25,50 % PMSS par prothèse	
Prothèse auditive enfant refusée par la sécurité sociale	19,50 % PMSS par prothèse	
Orthopédie et autres prothèses acceptées par la sécurité sociale	365 % BR	
<b>Optique</b>		
Plafond : 1 paire de lunettes (verres et monture) par an par bénéficiaire		
Monture adulte	7 % PMSS par an par bénéficiaire	
Par verre adulte	100 % FR - SS, limitée à 4 % PMSS + 2 500 % BR par an par bénéficiaire	
Monture enfants (moins de 18 ans)	6 % PMSS	
Par verre enfant	100 % FR - SS, limitée à 2,5 % PMSS + 2 000 % BR par an par bénéficiaire	
Lentilles remboursées par la sécurité sociale, y compris les lentilles d'adaptation	8 % PMSS par paire	
Lentilles non remboursées et jetables	8,5 % PMSS par an par bénéficiaire	
<b>Cure thermique acceptée par la sécurité sociale</b>		
Frais de traitement et honoraires	20 % PMSS (21 jours maxi)	
Frais de voyages et hébergement	20 % PMSS (21 jours maxi)	
Refusée par la sécurité sociale, effectuée en France, sur accord du médecin-conseil du prestataire	15 % PMSS	
<b>Maternité</b>		
Chambre particulière	6 % PMSS par jour	
Forfait par enfant (y compris adoption)	20 % PMSS	
<b>Divers</b>		
Chirurgie de l'œil non prise en charge par la sécurité sociale	15 % PMSS par œil par an par bénéficiaire	
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale : anti-grippe saisonnière	100 % FR	
Vaccins pris en charge par la sécurité sociale	100 % FR	
Forfait actes médicaux > 91 €	100 % du forfait	
Ostéodensitométrie osseuse	2 % PMSS par an par bénéficiaire	
Contraceptifs oraux non pris en charge par la sécurité sociale	5 % PMSS par an par bénéficiaire	
Consultation diététicien, lutte obésité	3 % PMSS par an par bénéficiaire	
Substituts nicotiques prescrits par un médecin	50 € par an par bénéficiaire	
Consultation de médecine douce (actes réalisés par des spécialistes agréés) (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, homéopathie...)	35 € par séance avec maxi 4 séances par an par bénéficiaire	
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival	2 séances par an par bénéficiaire	
Dépistage des troubles de l'audition par audiométrie tonale avec tympanométrie chez une personne de plus de 50 ans	1 dépistage/5 ans par bénéficiaire	
Par dérogation pour les adultes, en cas de bris, il est accordé une paire de lunettes supplémentaire par an et par adulte, sur présentation de la facture acquittée mentionnant qu'il s'agit d'une casse et sur présentation de décompte de la sécurité sociale correspondant à cette casse. Il n'est pas appliqué de limite par an pour les enfants de moins de 16 ans.		
FR = frais réels.		
BR = base de remboursement de la sécurité sociale.		
PMSS = plafond mensuel de sécurité sociale ; montant du PMSS au 1er janvier 2011 = 2 946 €.		
TCSS = tarif conventionné de la sécurité sociale.		
Les remboursements forfaitaires annuels ou les limites par an et par bénéficiaire sont appliqués par année civile.		

Les prestations figurant dans ce tableau et n'ouvrant pas droit au remboursement de la sécurité sociale devront être négociées au cas par cas lors du dialogue compétitif avec les prestataires. Celles-ci figureront en option dans le cahier des charges. Ces options seront éventuellement levées à la notification

du marché correspondant, en fonction des coûts proposés par les prestataires et des dépenses induites à la charge de Pôle emploi et des agents. Les parties à négociation se rencontreront pour décider, au cas par cas, de la levée ou non de ces options.

En tout état de cause, à l'issue de cet appel d'offres, les prestations et garanties risque par risque de ces régimes ne peuvent être moins favorables que celles dont bénéficient les agents de Pôle emploi depuis l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de Pôle emploi.

### Garantie de frais de soins de santé

En vigueur non étendu  
Régime Alsace-Moselle

Les remboursements des dépenses de soins de santé s'entendent remboursements de la sécurité sociale inclus dans la limite des frais réellement exposés.

Les sommes restant à charge de l'agent sont au minimum égales à la participation forfaitaire mentionnée à l'article L. 322-2 du code de sécurité sociale. Dans le respect des critères fixés par décret en Conseil d'Etat conformément à l'article 57 de la loi du 13 août 2004, les majorations du ticket modérateur pour non-respect du parcours médical et non-communication du dossier médical, et plus généralement toutes les pénalités qui en découlent ne sont pas prises en charge dans le cadre de la présente garantie.

Poste	Niveau des garanties	
	Conventionné	Non conventionné
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité</b>		
Frais de séjour, salle d'opération	600 % BR	100 % (FR limitée à 600 % BR)
Honoraires déclarés à la sécurité sociale, actes codifiés en K, y compris IVG		
Chambre particulière (frais hospitalisation chirurgicale)	100 % FR limitée à 6 % PMSS par jour	
Chambre particulière (frais hospitalisation médicale)	100 % FR limitée à 6 % PMSS par jour	
Forfait hospitalier	100 % du forfait	
Frais d'accompagnement	6 % PMSS par jour (enfant à charge < 14 ans ou adulte > 70 ans)	
Indemnité compensatrice d'hospitalisation accordée à partir du 8e jour d'hospitalisation médicale ou chirurgicale dans la limite de 3 mois, à la mère ou au père de famille ayant un ou plusieurs enfants à charge de mois de 18 ans	2,50 % PMSS par jour	
Transport (remboursé par la sécurité sociale)	100 % TCSS	
<b>Actes médicaux</b>		
Généraliste	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Spécialiste	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Radiologie	100 % (FR limitée à 600 % BR)	100 % (FR limitée à 600 % BR)
Analyses acceptées par la sécurité sociale	100 % (FR limitée à 600 % BR) - SS	
Auxiliaires médicaux	200 % TCSS - SS	
Actes de spécialité effectués en externat (actes de chirurgie hors hospitalisation)	100 % (FR limitée à 600 % BR)	100 % (FR limitée à 600 % BR)
<b>Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)</b>		
- à 65 % - à 35 % - à 15 %	100 % BR	
<b>Dentaire</b>		
Soins dentaires (y compris inlay simple, onlay)	650 % BR	
Prothèse dentaire remboursée (y compris inlay core et clavette)	650 % BR	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	650 % BR	
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	650 % BR - SS estimée	
Parodontologie	650 % TCSS	
Prothèse dentaire non remboursée	650 % BR - SS estimée	
Implant non remboursé par la sécurité sociale	15 % PMSS par implant par bénéficiaire	
Supplément intermédiaire de bridge sur la base d'un BR de 43 €	650 % BR - SS estimée	
Gingivectomie	650 % TCSS	
<b>Prothèses non dentaires</b>		
Prothèse auditive adulte acceptée par la sécurité sociale	25,50 % PMSS par prothèse	
Prothèse auditive adulte refusée par la sécurité sociale	19,50 % PMSS par prothèse	
Prothèse auditive enfant acceptée par la sécurité sociale	25,50 % PMSS par prothèse	
Prothèse auditive enfant refusée par la sécurité sociale	19,50 % PMSS par prothèse	
Orthopédie et autres prothèses acceptées par la sécurité sociale	365 % BR	
<b>Optique</b>		
	Plafond : 1 paire de lunettes (verres et monture) par an par bénéficiaire	
Monture adulte	100 % FR limitée à 7 % PMSS par an par bénéficiaire	
Par verre adulte	100 % FR - SS, limitée à 4 % PMSS + 2 500 % BR par an par bénéficiaire	
Monture enfants (moins de 18 ans)	100 % FR limitée à 6 % PMSS	
Par verre enfant	100 % FR - SS, limitée à 2,5 % PMSS + 2 000 % BR par an par bénéficiaire	
Lentilles remboursées par la sécurité sociale, y compris les lentilles d'adaptation	100 % FR limitée à 8 % PMSS par paire	
Lentilles non remboursées et jetables	100 % FR limitée à 8,5 % PMSS par an par bénéficiaire	
<b>Cure thermale acceptée par la sécurité sociale</b>		
Frais de traitement et honoraires	23,5 % PMSS (21 jours maxi)	
Frais de voyages et hébergement	23,5 % PMSS (21 jours maxi)	
Refusée par la sécurité sociale, effectuée en France, sur accord du médecin-conseil du prestataire	17 % PMSS	
<b>Maternité</b>		
Chambre particulière	100 % FR limitée à 6 % PMSS par jour	
Forfait par enfant (y compris adoption)	23 % PMSS	
<b>Divers</b>		
Chirurgie de l'œil non prise en charge par la sécurité sociale	20 % PMSS par œil par an par bénéficiaire	

Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale : anti-grippe saisonnière	100 % FR
Vaccins pris en charge par la sécurité sociale	100 % FR
Forfait actes médicaux > 91 €	100 % du forfait
Ostéodensitométrie osseuse	5 % PMSS par an par bénéficiaire
Contraceptifs oraux non pris en charge par la sécurité sociale	7 % PMSS par an par bénéficiaire
Consultation diététicien, lutte obésité	5 % PMSS par an par bénéficiaire
Substituts nicotiniques prescrits par un médecin	50 € par an par bénéficiaire
Consultation de médecine douce (actes réalisés par des spécialistes agréés) (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, homéopathie...)	45 € par séance avec maxi 4 séances par an par bénéficiaire
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival	2 séances par an par bénéficiaire
Dépistage des troubles de l'audition par audiométrie tonale avec tympanométrie chez une personne de plus de 50 ans	1 dépistage/5 ans par bénéficiaire
<p>Par dérogation pour les adultes, en cas de bris, il est accordé une paire de lunettes supplémentaire par an et par adulte, sur présentation de la facture acquittée mentionnant qu'il s'agit d'une casse et sur présentation de décompte de la sécurité sociale correspondant à cette casse. Il n'est pas appliqué de limite par an pour les enfants de moins de 16 ans.</p> <p>FR = frais réels. BR = base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS = plafond mensuel de sécurité sociale ; montant du PMSS au 1er janvier 2011 = 2 946 €. TCSS = tarif conventionné de la sécurité sociale.</p> <p>Les remboursements forfaitaires annuels ou les limites par an et par bénéficiaire sont appliqués par année civile.</p>	

Les prestations figurant dans ce tableau et n'ouvrant pas droit au remboursement de la sécurité sociale devront être négociées au cas par cas lors du dialogue compétitif avec les prestataires. Celles-ci figureront en option dans le cahier des charges. Ces options seront éventuellement levées à la notification du marché correspondant, en fonction des coûts proposés par les prestataires et des dépenses induites à la charge de Pôle emploi et des agents. Les parties à négociation se rencontreront pour décider, au cas par cas, de la levée ou non de ces options.

En tout état de cause, à l'issue de cet appel d'offres, les prestations et garanties risquent par risque de ces régimes ne peuvent être moins favorables que celles dont bénéficient les agents de Pôle emploi depuis l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de Pôle emploi.

#### Annexe

En vigueur non étendu

#### Annexe II

#### Régime de prévoyance obligatoire

	Proposition régime à options			
	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Capitaux décès				
Célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant	250 % TABC	250 % TABC	250 % TABC	250 % TABC
Conjoint, concubin, Pacs, union libre sans enfant	400 % TABC	400 % TABC	150 % TABC	150 % TABC
Majoration par personne à charge	135 % TABC	0 % TABC	135 % TABC	0 % TABC
Rente d'éducation				
Enfants jusqu'à 16 ans révolus	Néant	15 % TABC	Néant	15 % TABC
Enfants de 17 ans et, si étude, de 18 à 26 ans	Néant	20 % TABC	Néant	20 % TABC
Rente orphelin	Néant	100 % rente éducation	Néant	100 % rente éducation
Rente conjoint				
Viagère (y compris majoration familiale jusqu'à 2 enfants à charge)	Néant	Néant	0,50 %TABC*(65 - x)	0,50 %TABC*(65 - x)
Majoration familiale/enfant à charge à partir du 3e	Néant	Néant	10 % de la rente viagère	10 % de la rente viagère
Temporaire (jusqu'à réversion retraite complémentaire)	Néant	Néant	0,25 %TABC*(x - 25)	0,25 %TABC*(x - 25)
Garanties annexes décès				
Capital supplémentaire décès accidentel	100 % TABC + 30 % majoration pour personne à charge	100 % TABC + 30 % majoration pour personne à charge	100 % TABC + 30 % majoration pour personne à charge	100 % TABC + 30 % majoration pour personne à charge
Décès postérieur conjoint (double effet)	50 % cap. décès option 1	50 % cap. décès option 1	50 % cap. décès option 1	50 % cap. décès option 1
Prédécès conjoint/enfant	200 % PMSS	200 % PMSS	200 % PMSS	200 % PMSS
Incapacité absolue et définitive (IAD 3e catégorie de la sécurité sociale)	100 % cap. décès option 1 + 100 %TABC si non marié	100 % cap. décès option 1 + 100 %TABC si non marié	100 % cap. décès option 1 + 100 % TABC si non marié	100 % cap. décès option 1 + 100 %TABC si non marié
Arrêt de travail				
En relais et complément Pôle emploi/sécurité sociale/autres prestations				
Incapacité de travail (cf § 4.5)	100 % salaire net	100 % salaire net	100 % salaire net	100 % salaire net
Incapacité catégorie 1	48 % TABC	48 % TABC	48 % TABC	48 % TABC
Incapacité catégories 2 et 3	80 % TABC	80 % TABC	80 % TABC	80 % TABC
<p>TABC = rémunération brute annuelle totale de l'agent. PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.</p>				

## Avenant du 30 juin 2011 portant modification de l'avenant du 16 décembre 2010 à la convention collective

### Signataires

Organisations patronales

Pôle emploi.

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent de donner un délai supplémentaire pour les négociations prévues à l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi et, à cette fin, de repousser le terme prévu dans cet article et dans l'avenant du 16 décembre 2010, dans les conditions suivantes :

#### Modification de l'article 2 de l'avenant du 16 décembre 2010 susvisé

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le terme de la période transitoire mentionnée au 1er alinéa du paragraphe 3 de l'article 48 modifié de la convention collective nationale est repoussé au 1er novembre 2011, à l'échéance du délai prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 décembre 2010.

##### Article 2

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de tenir au minimum trois séances supplémentaires de négociation dans le courant du mois de septembre, et d'autres si nécessaire avant la date du 1er novembre 2011, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

##### Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions prévues dans l'accord collectif conclu à l'issue de ces négociations s'appliqueront au 1er janvier 2012.

##### Article 4

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1er juillet 2011 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

## Accord du 10 octobre 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; UNSA ; FSU.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

#### Préambule

En vigueur non étendu

Pôle emploi, acteur central du service public de l'emploi en France, a la volonté d'être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées.

Cette volonté était déjà celle de l'ANPE et de l'assurance chômage, qui l'avaient chacune exprimée par un accord social sur l'intégration des personnes handicapées en leur sein, et la création d'une mission handicap chargée de son application.

Le présent accord affirme la volonté de la direction générale et des partenaires sociaux d'appliquer, pour l'ensemble des agents, les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des personnes handicapées.

Il illustre en particulier leur détermination à déployer une politique volontariste en plaçant l'agent au cœur du dispositif et en mettant en œuvre des moyens permettant à Pôle emploi d'augmenter le taux d'emploi direct des personnes handicapées.

Par ailleurs Pôle emploi développe une politique visant à prévenir les risques d'inaptitude professionnelle, à anticiper les situations de handicap, et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Cet accord s'inscrit en parallèle dans les dispositions prises par ailleurs en faveur de la non discrimination et la promotion de la diversité.

Il s'appuie notamment, pour financer son exécution, sur une convention avec l'organisme financeur habilité, compétent quel que soit le statut des agents concernés.

Pôle emploi prend en charge, au cas par cas, après instruction par la direction générale adjointe ressources humaines des actions individuelles et collectives non prises en charge par l'organisme financeur habilité ou dépassant les plafonds de son financement.

Une liste non limitative des indicateurs figure en annexe du présent accord.

#### Chapitre Ier Champ d'application

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne les agents de Pôle emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi, telle que définie dans la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 pour l'emploi des travailleurs handicapés (modifiée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées), dénommés dans le présent accord « personnes handicapées ». Il s'agit des agents, sous contrat de droit public ou privé, bénéficiaires de l'obligation d'emploi en qualité de :

- travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente ;
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ;
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
- titulaires de la carte d'invalidité ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les personnes suivantes sont aussi assimilées aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

- veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et avoir obtenu ou avoir été en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- orphelin de guerre âgés de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

## Chapitre II Programme d'actions

En vigueur non étendu

Le programme d'actions comprend des mesures visant :

- à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées ;
- à recruter des personnes handicapées ;
- à créer, améliorer et maintenir les meilleures conditions d'emploi pour les personnes handicapées, et prévenir les risques liés au handicap ;
- à prendre en compte de nouvelles situations de handicap ;
- à prévenir les risques d'inaptitude professionnelle et anticiper le maintien dans l'emploi.

Pour permettre l'atteinte de ces objectifs, sont mises en œuvre les mesures suivantes : aménagement de postes et de situations de travail dans les meilleurs délais, mesures d'insertion, formation et gestion des carrières, accessibilité, information, communication et sensibilisation.

Il comprend également des mesures en faveur de l'emploi indirect dans les entreprises des secteurs protégé et adapté conformément aux dispositions du paragraphe VIII du présent accord.

### I. - Recrutement des personnes handicapées

En vigueur non étendu

Tous les postes de Pôle emploi sont ouverts au recrutement des personnes handicapées.

L'organisation du recrutement prévoit les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) pour la participation des candidats handicapés, selon des modalités convenues au préalable entre la personne concernée et la direction des ressources humaines, sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant.

#### 1. Moyens

En complément des dispositions de la convention collective nationale de Pôle emploi sur le recrutement, les parties à la négociation conviennent qu'afin de faciliter la recherche de candidats handicapés externes, toutes les offres de Pôle emploi sont diffusées sur le site externe de Pôle emploi sur le portail en ligne (« pole-emploi.org » ou, à défaut, « pole-emploi.fr »).

Par ailleurs, il est fait appel aux conseillers de Pôle emploi pour faciliter cette recherche de candidats et les inviter à postuler. Les associations spécialisées et partenaires (Cap emploi, sites internet spécialisés, etc.) peuvent être également sollicitées.

La participation de Pôle emploi à des forums et manifestations pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi est également un moyen de communiquer sur nos offres de recrutement.

Les conseillers interrégionaux à l'intégration et les correspondants régionaux handicap sont en appui et accompagnent les services RH pour ces recrutements conformément aux dispositions du chapitre III du présent accord.

Il est mis en œuvre une formation obligatoire à destination des chargés de recrutement et des responsables hiérarchiques afin de les sensibiliser aux situations de handicap dans le cadre des règles et des bonnes pratiques du recrutement dans un délai de 6 mois suivant la date d'application du présent accord.

La visite médicale, effectuée systématiquement avant l'embauche, doit permettre de garantir que le poste de travail est adapté à la personne handicapée.

#### 2. Recrutements

Pôle emploi s'engage à atteindre le taux d'emploi direct de 6 % et à le dépasser dans la mesure du possible.

Les recrutements sont prioritairement réalisés, conformément à la convention collective nationale (art. 4, paragraphe 1), en contrat à durée indéterminée à temps plein ou en contrat de professionnalisation, dans une proportion équilibrée entre les différentes catégories socioprofessionnelles.

Les établissements qui n'atteignent pas l'objectif de 6 % doivent mettre en place un plan de convergence à la cible dans un délai de 6 mois suivant la date d'application du présent accord. Dans ce cas, les établissements concernés s'acquittent sur leur budget propre de la contribution relative à la DOETH. Ce plan est présenté pour information au CE et au CHSCT des établissements concernés.

La commission de suivi instituée par le présent accord est informée des plans élaborés au niveau des établissements.

## II. - Inclusion

En vigueur non étendu

Les parties s'accordent sur les actions facilitant l'accueil des personnes handicapées et leur inclusion professionnelle comme suit :

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe, quelles qu'en soient les circonstances, est préparé, avec la personne concernée, par le service des ressources humaines et le responsable de la structure, avec l'aide de l'équipe pluridisciplinaire composée en particulier du médecin du travail/de prévention, du correspondant handicap régional, et le cas échéant de toute personne compétente en interne ou en externe.

Cet accueil comprend, si nécessaire, une action d'information, de sensibilisation et de mobilisation des personnes appelées à former l'entourage professionnel de la personne handicapée. L'accord préalable écrit de la personne handicapée est requis pour initier une telle action.

De même, s'il s'avère que l'accompagnement par un tutorat peut favoriser l'inclusion d'une personne handicapée, celui-ci est mis en place à la demande de l'agent en concertation avec le responsable de sa structure.

Dans ce cadre, le tuteur, retenu sur la base du volontariat, est formé au tutorat d'une personne handicapée et sensibilisé au handicap et notamment aux incidences dans le travail. Il dispose du temps nécessaire au bon accomplissement de son activité de tutorat, qui est identifiée dans la planification du service.

Le tuteur est chargé de participer à l'accueil de la personne handicapée. Il veille à sa bonne inclusion. Il s'assure de la mise en pratique de l'activité confiée et du bon déroulement de la formation pratique. Il alerte le responsable du service en cas de difficulté.

Par ailleurs, Pôle emploi s'engage dans une action d'amélioration de la qualité de l'inclusion du handicap.

Cette action s'appuiera notamment sur les exigences de la norme AFNOR NF X50-783 « Organismes handi-accueillants » pour définir des indicateurs de performance sur l'intégration du handicap à Pôle emploi. Cette norme est issue d'un travail collectif et pluridisciplinaire d'un vaste ensemble d'acteurs : des entreprises du secteur privé, des fonctions publiques, des partenaires sociaux, des associations... Elle définit à minima (et n'est donc pas exhaustive) pour les fonctions principales de l'organisme, les exigences à respecter pour s'inscrire dans une démarche « handi-accueillante ».



La mise en œuvre de cette disposition nécessite une phase d'appropriation par les équipes de la DGA RH de l'outil correspondant, et une alimentation des données par les conseillers interrégionaux à l'intégration pour ensuite en tirer les axes d'amélioration à partir des résultats.

### **III. - Prévention et maintien dans l'emploi**

En vigueur non étendu

L'agent est au cœur d'un dispositif de prévention et de maintien dans l'emploi dans lequel interviennent le responsable hiérarchique, le médecin du travail/de prévention, le correspondant régional handicap et le CHSCT.

#### **1. Prévention**

Le maintien dans l'emploi a pour corollaire une politique de prévention des risques professionnels liés au handicap.

Un accent particulier doit être apporté à la prévention des risques de désadaptation et de désinsertion des personnes handicapées de Pôle emploi, qu'elles soient reconnues travailleurs handicapés ou qu'elles deviennent handicapées en cours d'emploi, ainsi qu'aux travailleurs handicapés dont le handicap s'aggraverait.

Cette politique doit permettre, par une analyse objective des limitations dues au handicap par le médecin du travail ou de prévention, de trouver des solutions d'aide et d'accompagnement adaptées, notamment par la recherche d'une amélioration continue des matériels et des technologies, et de l'ergonomie du poste de travail, tant sur le plan matériel que sur celui du contenu et de l'organisation du travail. Le but est de développer l'autonomie des personnes concernées, d'éviter le risque de déqualification et de prévenir la désadaptation et la désinsertion de la personne handicapée.

Pôle emploi s'engage notamment à informer les services sociaux, les services de santé au travail ainsi que les membres du CHSCT sur sa politique de prévention.

Les actions de prévention peuvent s'appuyer d'une part sur les services de santé au travail, sur les SAMETH (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), les centres de bilan spécialisés dans le handicap, et sur les associations spécifiques aux handicaps d'autre part ou tout autre organisme habilité à cet effet.

Une attention particulière doit être portée à la mise à jour de dispositifs de sécurité adaptés. Les personnes handicapées sont régulièrement informées des évolutions des textes régissant leur situation.

#### **2. Maintien dans l'emploi**

Dans tous les cas de restriction d'aptitude, la règle est le maintien dans l'emploi par l'aménagement du poste de travail, par la formation, et en dernier recours par le reclassement.

Les médecins du travail ou de prévention, dans le respect des règles déontologiques, et en accord avec les agents concernés, attirent l'attention de la direction sur des situations de restriction et de diminution des capacités susceptibles à terme d'aboutir à une situation de handicap, pour anticiper les éventuelles actions d'aménagement et de conditions d'emploi.

#### **Equipe pluridisciplinaire**

Les différentes actions nécessaires au maintien dans l'emploi sont réalisées en collaboration entre le directeur des ressources humaines, l'encadrement, le médecin du travail/de prévention, le correspondant régional handicap, l'assistante sociale, et la personne concernée sur son temps de travail. Cette équipe pluridisciplinaire, animée par le directeur des ressources humaines, peut faire appel à des compétences spécifiques externes, telles que SAMETH (service du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), MDPH (maisons départementales des personnes handicapées), ergonomes, psychologues du travail, associations spécialisées et, si nécessaire, à une assistance du conseiller interrégional à l'intégration.

#### **Télétravail**

Si les solutions précédentes ne paraissent pas adaptées pour le maintien dans l'emploi, une solution de télétravail est étudiée. La proposition de télétravail peut être effectuée avant d'envisager un reclassement, si cette modalité est compatible avec la nature des activités exercées par la personne concernée.

Les modalités d'exercice du télétravail sont définies par l'équipe pluridisciplinaire citée ci-dessus et selon la réglementation en la matière. Ces modalités peuvent notamment prévoir une alternance travail au domicile/travail sur un site (site d'origine ou site plus proche du domicile de l'agent). Dans tous les cas, une immersion régulière dans le service d'origine doit être organisée.

Les télétravailleurs sont défrayés des frais professionnels générés par l'activité de travail à domicile par l'établissement de rattachement.

Un guide du télétravail sera élaboré par la DGA-RH et diffusé au sein de Pôle emploi dans un délai de 6 mois suivant la date d'application du présent accord.

#### **Reclassement**

Le reclassement est réalisé en utilisant tous les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment de formation, de changement de lieu de travail, changement d'emploi ou de toute autre mesure de reclassement professionnel, sur la base d'un avis médical.

S'il n'existe pas de solution au niveau du site de travail de l'agent, le reclassement doit être recherché au niveau de la région ou de l'établissement.

Dans le cas où celui-ci se révélerait impossible dans la région ou l'établissement d'origine, une solution sera recherchée au niveau de Pôle emploi.

Par ailleurs, si l'agent concerné le souhaite, il peut bénéficier d'un bilan d'orientation incluant le bilan des compétences et la prise en compte des problématiques de handicap, afin de réussir sa reconversion professionnelle.

La réussite d'un reclassement passe par la coordination et la concertation des acteurs concernés au sein de l'équipe pluridisciplinaire, par la recherche en commun avec la personne handicapée, de la meilleure solution pour elle et pour Pôle emploi, ainsi que par la mise en place d'un réel suivi des situations concernées par cette équipe.

#### **Rapprochement domicile-travail**

Une politique de rapprochement domicile-travail est menée dans le cadre de l'aide à l'inclusion et du maintien dans l'emploi.

A compétences égales, priorité est donnée aux candidatures de personnes handicapées dont les difficultés de déplacement sont certifiées par le médecin du travail / de prévention, dans le cadre de la mobilité professionnelle et/ou géographique.

### **IV. - Aménagement des postes de travail et conditions de vie au travail**

En vigueur non étendu

La demande d'aménagement de poste de travail d'un agent est instruite par le correspondant régional handicap. Elle est validée par le directeur des ressources humaines de l'établissement concerné. Le dossier ainsi constitué est transmis à la DGA-RH pour accord de remboursement des frais correspondants. La mise en place de la mesure décidée est fonction de la nature des aménagements. Le correspondant régional handicap veille à sa réalisation dans des délais raisonnables.

Le nombre d'aménagements de postes et de mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail figure au chapitre handicap du bilan social des établissements.

#### **1. Aménagement des postes de travail**

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans le processus d'inclusion professionnelle. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de la personne handicapée, en concertation avec l'intéressé.

Cet aménagement peut intervenir dès réception du récépissé de demande de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, lorsque celle-ci est en cours d'examen.

L'aménagement du poste de travail ne consiste pas seulement en l'acquisition d'équipement, mais concerne toutes les problématiques d'accessibilité du poste.

Dans ce domaine, si la situation de la personne handicapée le nécessite et en application de l'avis du médecin du travail/de prévention, les aménagements suivants seront étudiés : éventuels besoins d'assistance humaine, locaux, matériels, organisation du travail, horaires, rythme, intensité et charge de travail,

déplacements professionnels, sensibilisation de l'entourage professionnel, accès aux moyens de communication et à l'information professionnelle, dispositifs et consignes de sécurité adaptés, etc.

Sans préjudice des dispositions de la convention collective nationale de Pôle emploi, la personne affectée à l'assistance humaine bénéficie à la fin de son contrat, si elle relève d'un contrat aidé, d'un descriptif détaillé de la fonction occupée dans son attestation d'expérience professionnelle, si elle relève d'un CDD, d'un certificat de l'employeur établi à cette même fin.

Les aménagements nécessaires du poste de travail, dans toutes ses composantes, sont étudiés par le correspondant régional handicap en concertation avec le médecin du travail/de prévention, éventuellement un ergonome ou une association spécialisée, et avec la personne handicapée elle-même, pour rendre ce poste le mieux adapté à sa situation. Le correspondant régional handicap assure le suivi des mesures prises.

Les aménagements du poste de travail ou de télétravail sont réalisés sur préconisation du médecin du travail/de prévention, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre des mesures envisagées ne soient pas disproportionnées, compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par Pôle emploi.

En cas de mobilité de la personne handicapée, les aménagements non solidaires des murs doivent l'accompagner. En outre, le correspondant régional handicap assure le suivi des aménagements réalisés et le renouvellement éventuel de ceux-ci.

## 2. Conditions de vie au travail

En complément des dispositions retenues au titre de la loi du 11 février 2005, Pôle emploi prend en charge les frais liés à la compensation du handicap dans le cadre professionnel pour faciliter la vie courante et le maintien dans l'emploi.

La prise en charge de ces aides s'effectue sur préconisation du médecin du travail ou de prévention conformément aux dispositions du préambule du présent accord.

Ces mesures concernent plus particulièrement les aides suivantes :

- la prise en charge des frais liés à la mise en place de solutions facilitant les déplacements domicile/lieu de travail et les déplacements professionnels des personnes handicapées (frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap, fauteuil roulant sur le lieu de travail...) et ce en complément des mesures évoquées au paragraphe « maintien dans l'emploi » ;

- les équipements inhérents à l'activité professionnelle de l'agent, comme les appareillages, moyens de communication spécifiques et prothèses, favorisant les aptitudes de la personne dans l'exercice de sa fonction. La prise en charge de ces équipements est effectuée en complément des participations apportées par la sécurité sociale, la MDPH, les organismes de retraite et de prévoyance, et les organismes sociaux, dans la limite des dépenses exposées sur la base de devis préalablement acceptés par la direction générale adjointe ressources humaines.

## 3. Autorisations d'absence

Les agents en situation de handicap bénéficient, sur présentation de justificatifs, d'autorisations d'absence rémunérées pour accomplir des formalités de reconnaissance ou renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Les personnes handicapées bénéficient également, sur la recommandation du médecin du travail / de prévention, d'autorisations d'absence rémunérées, pour consultation médicale ou soins directement liés au handicap, qui ne pourraient s'effectuer en dehors des heures de travail. Cette mesure ne peut excéder la limite d'une demi-journée par semaine, sauf circonstance exceptionnelle justifiée par des traitements médicaux lourds nécessitant plus d'une demi-journée et sur recommandation du médecin du travail/de prévention.

## V. - Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques

En vigueur non étendu

Sous le terme « accessibilité » il est désigné les actions d'ordre collectif favorisant l'utilisation des locaux et des outils de travail (par opposition aux aménagements de postes, qui concernent une personne en particulier).

Pôle emploi adhère au concept de l'« accessibilité universelle » et le met en œuvre pour les personnes handicapées selon les principes de la loi du 11 février 2005 : « est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux ou équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer, et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »

L'ensemble des outils collectifs (photocopieurs, imprimantes en réseau, etc.) des sites et services doivent être installés de manière à permettre leur usage par tous les agents, dont les personnes handicapées, quel que soit le handicap.

### 1. Accessibilité des locaux

En conformité avec les dispositions légales, Pôle emploi développe et planifie l'accessibilité et la mise aux normes des locaux, au plus tard selon les échéances fixées par ces dispositions. Après avoir réalisé un recensement physique et un état des lieux des équipements disponibles dans les lieux de travail et les parkings, les directions régionales et la direction du siège, la direction générale adjointe « Systèmes d'information » et Pôle emploi services, s'engagent à intégrer à leur programmation immobilière un plan visant l'accessibilité de l'ensemble des locaux, plan présenté au CHSCT.

Des démarches sont entreprises, le cas échéant, envers les collectivités territoriales, afin d'assurer l'accessibilité des chemins d'accès aux lieux de travail depuis les transports en commun les plus proches, ou du transport adapté.

Une information régulière sur les éventuelles évolutions des dispositions légales en matière d'accessibilité des locaux est effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier de Pôle emploi.

Si le maintien dans l'emploi ou l'embauche des personnes handicapées nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local non soumis à une obligation légale en ce domaine, cette action, dans le cadre du présent accord, est prise en charge conformément aux dispositions du préambule du présent accord.

### 2. Sécurité

Les modalités particulières garantissant la sécurité des personnes handicapées doivent être mises en place (évacuation, système d'alerte adapté, signalétique adaptée...). Une ou plusieurs personnes désignées et formées sont responsables de l'application de ces consignes.

### 3. Accessibilité numérique

Pôle emploi est engagé dans un programme assurant l'accessibilité numérique pour tous les agents, par la prise en compte des règles techniques du RGAA (référentiel général d'accessibilité pour les administrations) les plus appropriées à la situation du handicap.

Pour les personnes handicapées, l'accessibilité numérique se traduit par les mesures suivantes.

#### Accessibilité des outils informatiques

Pôle emploi s'engage à étudier et à conduire toutes les formes d'actions qui permettent aux personnes handicapées d'exprimer au mieux leurs compétences professionnelles dans le cadre d'activités en adéquation avec leurs handicaps et leurs aptitudes.

Pour orienter ces actions, il utilise la compétence d'ergonomes spécialisés dans le domaine informatique.

Plus précisément, le plan d'adaptation aux mutations technologiques concerne, lors de projets importants d'introduction de nouvelles techniques, la prévention des effets de ces évolutions sur les conditions de travail et sur le contenu des emplois occupés par les personnes handicapées.

Par anticipation des évolutions techniques, et pour les applications développées par Pôle emploi et les progiciels achetés sur le marché, ainsi que pour toute modification substantielle des systèmes d'information, il est appliqué des critères d'accessibilité qui figurent dans les éléments déterminants des cahiers des charges et des recettes de ces applications. Les déploiements tiennent compte des adaptations préalables nécessaires à la maîtrise de l'outil par les personnes handicapées.

Pôle emploi est actuellement engagé dans des actions de mise en accessibilité de ses sites et applicatifs web internes et externes. Ces actions visent une meilleure compatibilité avec les adaptations permettant d'accéder aux applicatifs.

Ce type d'action est également mis en œuvre pour l'ensemble des documents numériques utilisés pour la documentation et la communication interne. Il en est de même pour tout support interne. Il s'agit entre autres de favoriser la navigabilité des documents. Pour cela, un plan de communication interne est engagé auprès de l'ensemble des directions pour la prise en compte des préconisations d'accessibilité des documents.

Outre les formations habituelles mises en œuvre pour les agents, les personnes handicapées peuvent bénéficier de formations complémentaires afin de :

- favoriser l'adaptation à leur nouveau poste de travail ;
- maintenir leurs connaissances et leurs compétences lorsque des évolutions technologiques et l'utilisation de nouvelles technologies sont envisagées au sein de Pôle emploi.

Elles peuvent prendre une forme différente pour s'adapter aux besoins des personnes handicapées, si nécessaire, et selon l'avis du médecin du travail ou de prévention qui constitue le recours en cas de litige.

Une équipe informatique dédiée, au sein de la direction générale adjointe des systèmes d'information, prend en charge :

- les aménagements de postes informatiques, de la demande fonctionnelle à l'installation et la formation des personnes handicapées à l'utilisation de ces aménagements ;
- le support des aménagements ;
- la mise en accessibilité « non ou malvoyants » des applications du système d'information, allant de la pré étude/diagnostic à la recette, et la formation technique des formateurs.

#### Accessibilité des outils de télécommunication

Les actions entamées pour améliorer l'autonomie des personnes handicapées sont poursuivies et généralisées sur tous les sites de Pôle emploi, y compris les plates-formes téléphoniques.

Ces actions concernent en particulier l'utilisation d'internet pour permettre la traduction en langue des signes, le codage en langage parlé complété, ou la transcription immédiate de la parole en texte, au bénéfice des personnes sourdes ou malentendantes.

## VI. - Formation professionnelle et gestion de carrière

En vigueur non étendu

Toute personne handicapée a accès à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble du personnel de Pôle emploi.

Les personnes handicapées bénéficient d'une priorité à toute formation liée aux changements d'organisation et aux mutations technologiques.

### 1. Accessibilité des outils et des lieux de formation

Les centres interrégionaux de développement de compétences identifient une personne-ressource pour suivre l'accessibilité des outils et programmes de formation : ils s'assurent que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap, et à défaut mettent en place les mesures appropriées, en lien avec les acteurs du handicap en interne ou toute autre personne compétente (notamment l'équipe pluridisciplinaire définie dans le paragraphe III.2 du présent accord), en termes de modalités et d'outils pédagogiques adaptés.

Ils s'appuient sur l'aide de la DGA SI, afin de rendre accessibles les outils de formation à tout handicap.

Ils s'assurent en outre de l'accessibilité de leurs locaux à tout handicap. Ils prennent toutes dispositions nécessaires au plus tard dans les limites des échéances prévues par la loi.

### 2. Sensibilisation de l'encadrement, des formateurs, des tuteurs, des membres de CHSCT, de la commission de suivi, des élus du CE et des délégués du personnel

Une attention particulière est portée à la prise en compte du handicap dans les actions de formation : sensibilisation et formation des formateurs, et de tuteurs volontaires, aux spécificités des handicaps (adaptation matérielle et technique, modes de communication, formation, etc.).

Les membres des CHSCT, les délégués du personnel, les membres de la commission de suivi, les élus du CE, bénéficient à leur demande, d'une action de sensibilisation à la prise en compte du handicap. En début de mandature, tout nouvel élu peut en bénéficier dans les mêmes conditions.

La formation des nouveaux recrutés comporte un module sur la diversité, intégrant la problématique du handicap.

Par ailleurs, l'encadrement bénéficie d'actions de formation spécifiques à ces questions, visant à faire évoluer les représentations du handicap. Ces questions doivent être appréhendées, entre autres, lors de l'entretien annuel et dans la perspective des campagnes de promotion.

### 3. Formations spécifiques

Des formations spécifiques, inscrites au plan de formation par le directeur d'établissement, sont dispensées, au titre du présent accord, aux personnes handicapées ou aux personnes de leur environnement professionnel, si ces actions se révèlent nécessaires pour leur assurer insertion, évolution et maintien dans Pôle emploi.

Ces formations sont adaptées aux capacités et aux disponibilités des personnes handicapées.

Lors de formations effectuées dans le cadre des obligations légales, seuls relèvent de l'accord les coûts supplémentaires occasionnés par des adaptations dues au handicap.

Pour le maintien dans l'emploi ou pour une embauche d'une personne handicapée, les actions de formation peuvent être prolongées, et soutenues en tant que de besoin par un accompagnement tutorial après avis de la DRH de la région concernée.

Si, après évaluation par le correspondant régional handicap et/ou l'équipe pluridisciplinaire, une formation d'adaptation est nécessaire pour assurer une embauche ou le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée et ne peut pas être réalisée à l'intérieur de Pôle Emploi, l'accord permet le recours à une formation proposée par un organisme de formation extérieur.

Toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, donne lieu à une formation à la demande de l'agent si nécessaire.

De plus, des actions de formation visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle (comme par exemple : formation à l'utilisation d'un chien guide, apprentissage de la lecture labiale, etc.) pourront être proposées aux personnes handicapées concernées ou aux membres de leur entourage professionnel à la charge de l'organisme financeur.

Les dépenses de transport des personnes handicapées pour accéder aux lieux de formation sont prises en charge conformément aux dispositions du préambule du présent accord.

### 4. Formation en alternance

A ce titre, il est rappelé que les contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrat de professionnalisation) peuvent s'avérer particulièrement adaptés pour faciliter l'embauche de personnes handicapées ayant besoin d'acquérir une qualification professionnelle.

Pôle emploi mettra en place une politique facilitant l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, notamment par le recrutement de personnes en alternance.

La période de professionnalisation est ouverte aux personnes handicapées dont le maintien dans l'emploi nécessiterait un reclassement professionnel.

### 5. Stages et accompagnement d'étudiants handicapés

Pôle emploi favorise l'accueil de stagiaires handicapés.

Sont retenus :

- les stages de la formation professionnelle (financés par l'Etat ou les régions) ;
- les stages organisés par l'AGEFIPH dans le cadre du service « appui projet » qui prévoient une découverte de l'entreprise ou d'autres services similaires ;
- les stages prescrits par Pôle emploi ;

- les formations en alternance du second degré ;
- les stages réalisés par les étudiants.

La demande est examinée par le directeur d'établissement concerné, sur la base de l'analyse du thème de stage et des conditions de sa réalisation.

## 6. Gestion du parcours professionnel

Les personnes handicapées bénéficient des mêmes garanties de mobilité interne et d'évolution de carrière que l'ensemble des agents. Elles doivent pouvoir réaliser un parcours professionnel rythmé par une évolution continue de leurs compétences et responsabilités. Les personnes handicapées ne doivent en effet pas être pénalisées par leur situation, particulièrement dans le cadre des dispositifs d'attribution de primes et d'attribution de promotions qui pourront se réaliser sur place pour les agents publics si la nature du handicap le justifie.

Les directeurs des ressources humaines veilleront à ce que les agents de droit public en situation de handicap soient informés des ouvertures de sélections internes et des aménagements possibles des épreuves en fonction du handicap.

Notamment, si un écart est constaté à situations professionnelles comparables (emploi, ancienneté, âge, qualification), le directeur des ressources humaines portera une attention particulière en priorité aux personnes handicapées dans le cadre des campagnes de promotion pour les agents de droit privé et d'attribution des avantages de carrière pour les agents de droit public.

Par ailleurs, lors de la reprise du travail consécutive à une absence de longue durée pour raison de santé d'au moins 6 mois, la rémunération de la personne handicapée, agent de droit privé, est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de cette absence par les agents relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles intervenues au sein de Pôle emploi. La personne handicapée agent de droit public se verra attribuer au minimum la moyenne des parts variables semestrielles liées à la manière de servir et pour celle qui y est éligible, la moyenne de la prime de performance attribuée dans son établissement pour son niveau d'emploi ou, à défaut, attribuée au niveau national.

Les responsables hiérarchiques doivent être particulièrement attentifs au fait que le handicap ne doit pas constituer un frein à l'évolution de la personne handicapée dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles.

Pour ce faire, l'encadrement reçoit régulièrement l'appui des ressources humaines et du correspondant régional handicap, qui prend une part active au règlement des questions relevant de son expertise.

## VII. - Information et communication

En vigueur non étendu

Pôle emploi organise la communication de façon adaptée, et accessible à tous ses agents.

Un plan de communication est mis en œuvre pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble des agents. En outre, une rubrique sur le thème du handicap est accessible à l'ensemble des agents sur l'intranet ou tout autre support adapté.

Tous les agents peuvent ainsi connaître les modalités d'intervention de la mission nationale handicap, des conseillers interrégionaux à l'intégration et des correspondants régionaux handicap, et les prestations dont peuvent bénéficier les personnes handicapées.

Ce plan comporte notamment une action de communication vis-à-vis des CHSCT des établissements de façon à ce qu'ils soient informés des termes du présent accord, dès le début de son application. Ce plan est consultable par tous les agents et par tous les moyens.

Pôle emploi participe, en tant qu'employeur, aux manifestations visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées (coopération avec les associations, groupes de travail, journées thématiques, manifestations culturelles ou sportives, etc.). Il développe une démarche d'information interne et externe sur les résultats obtenus en matière d'inclusion des personnes handicapées. Pôle emploi développe des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés, en vue d'organiser des échanges de pratiques et de s'entourer d'experts dans le domaine du handicap.

De plus, la mission nationale handicap poursuit son action de sensibilisation en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés : responsables opérationnels et fonctionnels, directeurs de ressources humaines, médecins du travail/de prévention, représentants du personnel, etc.

## VIII. - Recours à la prestation externe

En vigueur non étendu

Le recours à la prestation externe n'a pas pour but de remplacer l'objectif de l'atteinte du taux de 6 % en emploi direct, mais représente une action complémentaire pour l'insertion des personnes handicapées. Pôle emploi s'engage à favoriser le recours à la prestation apportée par les organismes spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées.

Pôle emploi poursuit la coopération établie avec les organismes fédérant ce secteur, de façon à développer les possibilités d'achats aux ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et aux EA (entreprises adaptées).

En particulier, Pôle emploi recourt, si nécessaire, à ces organismes pour former son réseau d'acheteurs aux spécificités des entreprises des secteurs protégé et adapté.

Dans ce cadre, Pôle emploi favorise, chaque fois que cela est possible, le recours aux contrats avec les ESAT et les EA qui ont pour objet la mise à disposition de leur personnel.

Enfin, Pôle emploi s'engage à introduire, dans les critères de choix présidant à l'octroi d'un marché, la preuve faite par la structure choisie de sa politique en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.

## Chapitre III Mise en oeuvre

### I. - Mission nationale handicap

En vigueur non étendu

La mission nationale handicap, instituée au sein de la DGA-RH, coordonne l'ensemble des actions conduites par les services, pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées.

Elle pilote et suit la politique définie au niveau national, en étant force de proposition pour l'élaborer et la mettre en œuvre.

Elle a également pour tâche d'assurer les relations avec les autres composantes de la direction générale, le suivi de la convention avec l'organisme financeur habilité et les relations avec les organismes extérieurs agissant dans le domaine du handicap au niveau national.

Elle assure la déclaration obligatoire de l'emploi des personnes handicapées (DOETH).

Elle établit par ailleurs, au titre des orientations du présent accord et de la politique arrêtée, un budget prévisionnel annuel.

Elle assure la gestion de ce budget, la qualification et le suivi des dépenses des régions et des établissements en application de cet accord et de la convention avec l'organisme financeur habilité.

Elle établit un bilan annuel quantitatif et qualitatif des réalisations nationales (bilan des activités et bilan financier).

Ce bilan est transmis à la commission paritaire nationale de suivi et, pour information, au comité central d'entreprise.

Enfin, elle met en œuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale. A cet effet, elle s'appuie sur le réseau des conseillers interrégionaux à l'intégration et des correspondants régionaux handicap.

### II. - Conseillers interrégionaux à l'intégration

En vigueur non étendu

Dans le cadre de leur lettre de mission, les conseillers interrégionaux à l'intégration (CII), rattachés à la DGA-RH, sont appelés à intervenir sur le champ de l'intégration du handicap.

A cet effet :

- ils contribuent à la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement et des orientations nationales dans le champ de l'inclusion des personnes handicapées ;
- ils participent à la construction et à la mise en œuvre de l'accord social et des plans d'action qui découlent du présent accord ;
- ils apportent un appui méthodologique aux acteurs régionaux, notamment aux correspondants régionaux handicap ;
- ils peuvent être mobilisés en leur qualité d'experts et de référents sur des situations complexes ;
- ils assurent le repérage, l'analyse et la promotion des bonnes pratiques et des actions innovantes ;
- ils contribuent au développement des relations extérieures et des partenariats dans le domaine du handicap.

### **III. - Correspondants régionaux handicap**

En vigueur non étendu

Les correspondants régionaux handicap mettent en œuvre, dans leur région ou leur établissement, toutes les actions de l'accord qui relèvent de ce niveau.

Ils sont, avec les directeurs des ressources humaines des établissements, les interlocuteurs des personnes handicapées, ainsi que des agents qui souhaitent entamer une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Ils assurent, dans leur région, le pilotage des actions relevant de la politique handicap pour les domaines d'intervention touchant les personnes et leur environnement professionnel (notamment les actions de maintien dans l'emploi, d'aménagement de postes, et de recrutement).

Dans le cas d'une situation individuelle complexe relevant de leur compétence, ils peuvent mobiliser l'équipe pluridisciplinaire composée du directeur des ressources humaines, de l'encadrement, du médecin du travail / de prévention, du correspondant régional handicap, de l'assistante sociale, et solliciter l'appui de leur conseiller interrégional à l'intégration.

Ils transmettent annuellement à la mission nationale handicap le bilan quantitatif et qualitatif de leurs activités.

Ils lui transmettent également les éléments nécessaires à l'établissement de la DOETH.

Les correspondants régionaux handicap sont associés par le président du CHSCT aux travaux de cette instance pour les questions relevant de leur compétence. Les membres des CHSCT peuvent les solliciter sur des dossiers qui leur sont signalés.

Ils reçoivent de la mission nationale handicap une formation initiale, et sont accompagnés régulièrement par les CII.

Les personnes recrutées sont informées de l'existence des correspondants régionaux handicap comme relais possibles. Elles bénéficient, si elles le souhaitent, d'un entretien avec le correspondant régional handicap pour étudier avec lui la pertinence des mesures envisagées.

Les coordonnées des correspondants régionaux handicap sont disponibles sur les intranets régionaux.

### **IV. - Commission paritaire nationale de suivi**

En vigueur non étendu

Une commission nationale de suivi du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et / ou par organisation syndicale représentative au niveau national, et de représentants de la DGA-RH de Pôle emploi, est mise en place.

Cette instance est présidée par le DGA-RH ou son représentant.

Elle se réunit deux fois par an pour examiner les conditions de la mise en œuvre du présent accord et les indicateurs associés. Elle est informée des situations de difficultés non résolues au niveau des établissements et traitées par la DGA-RH par suite d'une demande déposée par l'agent lui-même ou par le correspondant régional handicap.

Selon l'ordre du jour, la commission peut s'adjoindre d'experts internes (direction générale ou établissements) ou externes sur les thèmes nécessitant leur compétence (médecins du travail ou de prévention, etc.) après accord du DGA-RH ou de son représentant.

### **V. - CHSCT**

En vigueur non étendu

Les CHSCT sont associés, dans les établissements de Pôle emploi, à la mise en œuvre du présent accord dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à leurs compétences.

### **Chapitre IV Durée et formalités**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il s'appliquera à compter du 1er janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2014, date à laquelle son application cessera de plein droit. Cet accord ne se transformera pas à son terme en accord à durée indéterminée.

Dans le courant de la 3e année, et au plus tard 3 mois avant son expiration, la direction générale et les organisations syndicales représentatives au niveau national se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier, le cas échéant, les termes d'un nouvel accord.

Le présent accord se substitue, à sa date d'effet, à l'accord du 27 novembre 2007 en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans l'assurance chômage et son avenant du 18 décembre 2008, ainsi qu'à l'accord du 17 mars 2008 en faveur de l'emploi des personnes handicapés à l'ANPE, et de la décision en date du 24 mai 2011 en prorogeant les dispositifs.

Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la convention collective nationale, il s'intègre dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

### **Annexe**

En vigueur non étendu

Indicateurs de suivi

Taux d'emploi légal.

Taux d'emploi direct.

Montant des contributions versées par les établissements.

Nombre de recrutements de personnes handicapées en CDI, CDD, contrat aidé, alternance, par sexe, CSP et établissement.

Nombre de personnes handicapées recrutées en CDI à l'issue d'un contrat précaire ou en alternance, par sexe, CSP et établissement.

Nombre de périodes d'essai non concluantes, par sexe, CSP et établissement.

Nombre de sorties d'agents handicapés par sexe, motif et par établissement.

Nombre de promotions d'agents handicapés par sexe, CSP et établissement.

Taux de promotion des agents handicapés (public/privé) comparé au taux de promotion des collaborateurs de Pôle emploi.

Nombre d'aménagements de postes.

Nombre de bénéficiaires des aménagements de poste réalisés comparé au nombre de demandes.

Nombre de mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail.

Nombre de bénéficiaires des mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail.  
 Nombre d'agents en situation de télétravail, par sexe, CSP et par établissement.  
 Nombre d'agents handicapés n'ayant pas suivi de formation depuis 5 ans par sexe, CSP et établissement.  
 Nombre de jours de formation dont ont bénéficié les agents handicapés comparé au nombre total de jours de formation.  
 Nombre d'agents handicapés bénéficiaires d'un DIF/d'un CIF par sexe, CSP, établissement.  
 Nombre d'actions de formation spécifiques financées par la mission nationale handicap (MNH), dont financement de l'organisme financeur habilité.  
 Nombre de bilans de compétences financés par la MNH, dont financement de l'organisme financeur habilité.  
 Nombre de stagiaires handicapés rémunérés.  
 Nombre de sessions de sensibilisation des acteurs du handicap.  
 Nombre de sessions de formation de recruteurs incluant la problématique handicap.  
 Nombre de sessions de formation des tuteurs sur le handicap.  
 Nombre d'actions de communication sur le handicap financées par la MNH, dont financement de l'organisme financeur habilité.  
 Chiffre d'affaires réalisé avec les secteurs adapté/protégé.  
 Liste des applicatifs internes accessibles.

## Avenant du 9 décembre 2011 relatif à la durée de validité des accords listés au chapitre Y

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

Constatant que l'avancée du calendrier des négociations de certains thèmes prévus à l'article 53 ne permettra pas d'aboutir, dans les délais prévus à l'avenant du 16 décembre 2010 à la convention collective nationale, à la conclusion d'accords de substitution à certains des accords listés dans le chapitre Y de cette convention collective, les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier comme suit les dispositions suivantes de la convention collective nationale de Pôle emploi.

### Modification du chapitre Y « Annexes »

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les accords listés ci-après demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en application de dispositions substitutives renégociées et au plus tard au 31 décembre 2012 :

- avenant n° XXVI relatif à la classification ;
- accord sur le développement professionnel ;
- accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004) ;
- accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants et ses avenants ;
- accord relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation.

Un point sera fait au dernier trimestre 2012 sur l'évolution des différents dossiers de négociation cités.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2012 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

## Avenant du 14 décembre 2011 relatif à la négociation du régime de retraite complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent de se donner un délai supplémentaire pour les négociations prévues à l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi, dans le but de rechercher une solution permettant de fixer le régime de retraite complémentaire des agents de Pôle emploi issus du régime de l'assurance chômage et de l'AFPA ainsi que des agents de droit privé recrutés par Pôle emploi entre sa création et le 31 octobre 2009.

A cette fin, elles conviennent de repousser le terme prévu dans les conditions suivantes :

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le terme de la période transitoire mentionnée au premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 48 de la convention collective nationale est repoussé au 30 juin 2012.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de tenir les réunions de négociations supplémentaires nécessaires avant cette date, dans le cadre des dispositions prévues à l'article

## Article 3

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

## Accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalités de gestion des activités sociales

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CGT-FO ; La CGT,
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

### Objet de l'accord

#### Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article 44 de la convention collective nationale, il est institué un niveau de gestion nationale assurant une mutualisation d'une partie de la dotation financière consacrée aux activités sociales et culturelles.

Conformément à l'article L. 2327-16 du code du travail, le présent accord a pour objet de définir et de préciser les modalités d'organisation de la gestion des activités sociales et culturelles communes à l'ensemble des agents de Pôle emploi.

Les parties signataires sont ainsi convenues :

- de permettre une mutualisation au niveau national de la dotation additionnelle de 1,3 % de la masse salariale hors cotisations sociales patronales de chaque établissement, dédiée aux activités sociales et culturelles communes mutualisées ;
- d'établir des principes de fonctionnement respectueux des prérogatives légales et réglementaires des comités d'établissement dans la gestion et le contrôle de leurs dotations respectives ;
- de définir les conditions de la gestion des activités sociales et culturelles communes mutualisées dans le cadre d'une délégation de gestion des comités d'établissement (CE) au profit du comité central d'entreprise (CCE).

### Financement des activités sociales et culturelles communes mutualisées

#### Article 2

En vigueur non étendu

En application du paragraphe 3 b de l'article 44 de la convention collective nationale, chaque comité d'établissement peut, dans le cadre d'une convention de gestion, décider de reverser au comité central d'entreprise, la dotation additionnelle dédiée aux activités sociales et culturelles communes mutualisées, par la rétrocession volontaire et directe au CCE de sa subvention additionnelle d'un montant de 1,3 % de sa masse salariale hors cotisations patronales.

Chaque comité d'établissement adhère volontairement au dispositif de mutualisation institué par le présent accord. Cette adhésion facultative, qui résulte d'une délibération du comité d'établissement pouvant être prise chaque année avant le 30 septembre afin de produire ses effets l'année suivante, intervient entre le CCE et le comité d'établissement par voie de convention établie pour l'année civile. Cette convention annuelle prend ainsi effet le 1er jour de l'année civile suivant celle au cours de laquelle elle a été votée par voie de délibération et est reconduite tacitement d'année en année. Cette convention peut faire l'objet d'une dénonciation prenant effet au terme de l'année civile en cours, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 4 mois.

La convention de gestion précise les engagements réciproques des parties (CCE et CE) et notamment les conditions de fonctionnement permettant de garantir le strict respect des dispositions légales et réglementaires déterminant les conditions d'exclusion de l'assiette des cotisations sociales des activités sociales et culturelles bénéficiant aux agents.

### Commission nationale des activités sociales et culturelles du CCE (CNASC)

#### Article 3

En vigueur non étendu

Afin de mettre en œuvre, de suivre et de contrôler la gestion des activités sociales et culturelles communes mutualisées, il est créé au sein du comité central d'entreprise une commission nationale des activités sociales et culturelles (CNASC). Cette commission est chargée de mettre en œuvre les orientations fixées par le CCE en matière de gestion des activités sociales et culturelles communes mutualisées pour l'ensemble des comités d'établissement ayant adhéré au dispositif de mutualisation.

La CNASC est installée à la première réunion ordinaire ou extraordinaire du comité central d'entreprise suivant la date à laquelle le présent accord entre en application.

Elle est composée d'un président et de 20 membres (10 titulaires et 10 suppléants) désignés en séance plénière par le CCE. Le président est élu par le CCE parmi les membres titulaires du CCE. Les 20 sièges sont attribués à des agents de Pôle emploi en activité, présentés par les organisations syndicales siégeant au CCE. Les modalités de désignation des membres sont déterminées par le CCE.

Chaque membre titulaire bénéficiant d'une voix, les décisions prises par la commission des ASC sont prises à la majorité des voix des présents (titulaire ou suppléant en cas d'absence du titulaire).

Le CCE arrête en séance plénière et en accord avec le président du CCE les conditions de certification de ses comptes et le règlement intérieur de la commission, fixant les modalités de fonctionnement de la CNASC.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent article 3 est conditionnée à leur acceptation par voie de délibération prise par le comité central d'entreprise conformément à son règlement intérieur.

Les membres titulaires de la commission des ASC du CCE bénéficient de 30 heures de crédit-temps mensuel, les membres suppléants bénéficient de 15 heures. En cas d'empêchement du titulaire, le crédit-temps peut être attribué au suppléant. Le président bénéficie de 70 heures de crédit-temps mensuel. Ces crédits-temps s'entendent hors délai de route, ils sont considérés comme temps de travail et rémunérés comme tels lorsqu'ils sont utilisés.

### Modalités du contrôle des activités sociales et culturelles mutualisées par les comités d'établissement

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les comités d'établissement adhérant à la mutualisation exercent le contrôle qui leur est dévolu par la loi sur l'emploi de leur dotation additionnelle reversée à la CNASC dans le cadre d'une instance spécifique.

Cette instance, composée d'un représentant par comité d'établissement participant à la mutualisation, mandaté par délibération de son comité d'établissement, se réunit 2 fois par an à l'initiative du CCE représenté par son bureau. Les membres titulaires de la CNASC sont invités à participer à ces réunions.

Cette instance se réunit également à la demande d'au moins 2/3 des comités d'établissement adhérents et sur la base d'une délibération prise en réunion de comité d'établissement. Dans ce cas, cette instance est réunie par le CCE dans les 2 mois suivant la remise au CCE de la demande de réunion formée par au

moins 2/3 des comités d'établissement adhérents.

Les modalités de fonctionnement de cette instance sont fixées par le CCE.

### **Répartition des rôles entre le CCE, la CNASC et l'instance de représentation des comités d'établissement adhérents de la mutualisation**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le CCE est en charge par l'intermédiaire de la CNASC de la gestion administrative et technique du budget constitué des dotations des comités d'établissement adhérents ainsi que de la détermination des activités sociales et culturelles communes mutualisées. Les orientations en matière d'activités sociales et culturelles, le budget prévisionnel, la nature des activités sociales et culturelles mises à la disposition des agents des comités d'établissement adhérents ainsi que leurs conditions d'accès sont proposés par la CNASC au CCE qui, à chaque mandature, les arrête par voie de délibération.

La CNASC rend compte de son activité administrative, technique et budgétaire au CCE. Le président de la commission présente, semestriellement, un bilan d'exécution budgétaire en séance plénière du CCE. La CNASC établit annuellement un rapport de gestion détaillé comportant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs tels que définis par le CCE au moment de la validation des orientations et prestations. Ce rapport est communiqué à chaque comité d'établissement adhérent puis présenté par le CCE à l'instance de représentation des comités d'établissement adhérents de la mutualisation.

Les orientations et les prestations relatives aux activités sociales et culturelles communes ainsi que le bilan d'activité de la commission sont présentés à l'instance de représentation des comités d'établissement adhérents de la mutualisation, réunie à l'initiative du CCE. Outre l'exercice du contrôle de l'utilisation des fonds mutualisés auprès du CCE, chaque membre de l'instance de représentation des comités d'établissement adhérents est invitée à communiquer la position de son comité d'établissement sur les orientations et prestations proposées par le CCE ainsi que sur le bilan d'activité de l'année écoulée de la CNASC, avant délibération sur ces points par le CCE.

### **Subvention spécifique de fonctionnement des activités sociales et culturelles mutualisées**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Pôle emploi verse annuellement une somme équivalente à 30 000 points salaire pour assurer le fonctionnement des activités sociales et culturelles.

Ce montant est proportionnellement réparti entre tous les comités d'établissement en fonction de l'effectif inscrit de chaque établissement au 1er janvier de chaque année et sert au fonctionnement des activités sociales et culturelles mises en œuvre par le comité d'établissement.

Le montant ainsi déterminé est versé par Pôle emploi à chaque comité d'établissement avec sa dotation, sur une ligne comptable spécifique. Ce montant est reversé au CCE par les comités d'établissement participant à la mutualisation, en plus de leur dotation additionnelle de 1,3 %.

La direction générale prend en charge, sur justificatifs et conformément aux règles en vigueur relatives aux frais professionnels, les frais de déplacements et de restauration du représentant de chaque comité d'établissement adhérent à la mutualisation, siégeant à l'instance de représentation des comités d'établissement, dans la limite de 2 déplacements par année civile.

La direction générale prend en charge, sur justificatifs et conformément aux règles en vigueur relatives aux frais professionnels, les frais de déplacement et de restauration des membres de la commission ASC, dans la limite de 3 déplacements mensuels pour le titulaire siégeant ou son suppléant en cas d'empêchement du titulaire.

La direction générale met à disposition de la CNASC les locaux, les bureaux et les moyens bureautiques nécessaires à son fonctionnement, conformément aux règles en vigueur au sein de Pôle emploi.

Pour faciliter la gestion du dispositif installé par le présent accord, la direction autorisera le détachement d'agent(s) volontaire(s) de Pôle emploi auprès de la commission des ASC du CCE pour la prise en charge de la gestion administrative de son activité.

Ces personnels bénéficieront au terme de leur détachement d'une réintégration dans leur établissement d'origine dans un poste équivalent à celui qu'ils occupaient à la date du détachement, à des conditions de qualification et de rémunération identiques.

Le détachement de ces personnels est d'une durée minimale de 1 an renouvelable, au cours de laquelle le CCE reverse annuellement à Pôle emploi le montant des rémunérations des personnels détachés.

### **Communication de la commission nationale des activités sociales et culturelles (CNASC)**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les informations relatives aux activités sociales et culturelles communes mutualisées proposées par la CNASC sont mises en ligne sur l'intranet Pôle emploi dans une rubrique dédiée.

### **Durée. - Entrée en vigueur**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée courant du 1er novembre 2012 au 31 décembre 2015, entre en vigueur à cette première date sous réserve de l'absence d'exercice du droit d'opposition ouvert consécutivement à sa notification.

Il cessera de produire ses effets à l'issue de son terme, soit le 31 décembre 2015 et, de fait, ne se transformera pas en accord à durée indéterminée. Trois mois avant son terme, les organisations syndicales signataires et/ ou représentatives au sein de Pôle emploi et la direction générale s'engagent à réaliser un bilan et à se réunir afin de proposer les conditions et modalités de son renouvellement pour satisfaire aux termes de l'article 44 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

### **Condition d'application**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

La mise en œuvre effective des dispositions prévues aux articles 2 à 6 du présent accord est subordonnée à l'adoption, par le comité central d'entreprise de Pôle emploi, d'un règlement intérieur de la CNASC comprenant en annexe un modèle de convention entre le CCE et les comités d'établissement ainsi qu'à la désignation des membres de la CNASC. A défaut d'adoption de ces dispositions par le CCE ainsi que de la désignation des membres de la CNASC, les articles 2 à 6 du présent accord ne produiront donc aucun effet.

Afin de faciliter l'installation du dispositif de mutualisation et d'adhésion des comités d'établissement, les frais de déplacement du représentant du comité d'établissement de chacun des 29 établissements, participant aux deux réunions organisées à l'initiative du CCE pour installer le dispositif auprès des comités d'établissement, sont pris en charge par la direction générale conformément aux règles en vigueur.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent et afin de tenir compte de la date de conclusion du présent accord, l'adhésion au dispositif de mutualisation pour l'ensemble de l'année 2013 peut intervenir par voie de délibération prise par les comités d'établissement avant le 28 février 2013.

### **Consultation, dépôt et publicité**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Le présent accord a été soumis, préalablement à sa signature, à la consultation du CCE. Suite à sa signature et sous réserve de l'expiration du délai du droit d'opposition, il est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la DIRECCTE.



## Avenant du 18 décembre 2012 portant modification de la durée de validité de certains accords

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

Constatant que l'avancée du calendrier des négociations de certains thèmes prévus à l'article 53, ne permettra pas d'aboutir dans les délais initialement prévus, à la conclusion d'accords de substitution à certains des accords listés dans le chapitre Y de la convention collective nationale, les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier comme suit les dispositions suivantes de la convention collective nationale de Pôle emploi.

### Modification du chapitre Y « Annexes »

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les accords listés ci-après demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en application de dispositions substitutives renégociées et au plus tard au 31 décembre 2013 :

- avenant n° XXVI relatif à la classification ;
- accord sur le développement professionnel ;
- accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004) ;
- accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants et ses avenants ;
- accord relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2013 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

## Accord du 18 janvier 2013 modifiant l'article 48 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CFTC ; La CGT ; L'UNSA ; La FEC FO ; La CFDT PSTE ; La FSU,
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La promulgation de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir met un terme à la négociation engagée dans le cadre de l'article 48, paragraphe 3, alinéa 2, de la convention collective nationale pour déterminer le régime de retraite des agents issus du régime de l'assurance chômage, de l'AFPA ainsi que des agents de droit privé recrutés par Pôle emploi entre sa création et le 31 octobre 2009, qui demeurent affiliés aux régimes AGIRC-ARRCO, dans les conditions décrites par le tableau joint.

#### Article 2

En vigueur non étendu

La fin de la période transitoire, stipulée à l'alinéa 1 de l'article 48, paragraphe 3, de la convention collective et dont l'échéance a été modifiée par avenants successifs, est fixée au 31 décembre 2012 compte tenu de la date d'entrée en vigueur de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions antérieures prises par avenants successifs et portant sur le même objet.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet au lendemain de sa date de dépôt auprès de la direction générale du travail.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### Annexe

En vigueur non étendu

#### Annexe

Régimes de retraites

Taux contractuel	Appelé à :	Précompte	Part patronale
------------------	------------	-----------	----------------

	Taux contractuel	Appelé à :	Précompte	Part patronale
<b>Employés</b>				
Retraite obligatoire ARRCO-CIPS	T1 : 6 %	125 %	1/3	2/3
	T2 : 16 %	125 %	1/3	2/3
Retraite supplémentaire ARRCO-CIPS	T1 : 2 %	125 %	1/3	2/3
<b>Assimilés cadres</b>				
Retraite complémentaire AGIRC-CIPC	TB : 16,24 %	125 %	6,16/16,24	10,08/16,24
Retraite complémentaire ARRCO-CIPS	TA : 6 %	125 %	1/3	2/3
Retraite supplémentaire ARRCO-CIPS	TA : 2 %	125 %	1/3	2/3
<b>Cadres</b>				
Retraite complémentaire AGIRC-CIPC	TB : 16,24 %	125 %	6,16/16,24	10,08/16,24
Retraite complémentaire obligatoire ARRCO-CIPS	TA : 6 %	125 %	7/16	9/16
Retraite complémentaire supplémentaire ARRCO-CIPS	TA : 2 %	125 %	7/16	9/16

## Accord du 19 décembre 2013 relatif à la gestion du travail à temps partiel des agents de droit privé

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

### Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux principes d'organisation du travail à temps partiel des agents de droit privé, les parties à la présente négociation réitèrent leur volonté de rechercher une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en adéquation avec les besoins de l'organisation, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale de Pôle emploi, notamment de l'article 10 et des dispositions des accords OATT.

Dans un souci de maintenir l'équilibre du dispositif conventionnel de travail à temps partiel, la direction générale de Pôle emploi et les organisations syndicales signataires, représentatives au niveau de la branche, entendent négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel à Pôle emploi, conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi.

### I. - Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux agents de droit privé de Pôle emploi.

Les agents de droit public ainsi que les agents en contrat aidé, relevant de dispositifs réglementaires spécifiques, ne sont pas dans le périmètre du présent accord.

Il est rappelé que le dispositif du forfait jours en temps réduit, dit « forfait jours à temps partiel », n'entre pas dans le champ d'application du présent accord.

### II. - Quotités de temps de travail applicables aux agents de droit privé à temps partiel

En vigueur étendu

Compte tenu des possibilités d'aménagement de la durée de travail à temps partiel prévues par l'article 12 de la loi n° 2013-504 par rapport à la durée légale minimale fixée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de maintenir les quotités de temps de travail des agents à temps partiel de droit privé à la date de la signature de l'accord, et ainsi de permettre dans le cadre d'un temps partiel choisi par les agents de travailler en temps partiel pour une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Il est acté que dans le cadre progressif des renouvellements des demandes de temps partiel les quotités de durée de travail sont fixées à 10 % (3 h 45 min), 20 % (7 h 30 min), 30 % (11 h 15 min), 40 % (15 heures), 50 % (18 h 45 min), 60 % (22 h 30 min), 70 % (26 h 15 min), 80 % (30 heures), 90 % (33 h 45 min) par rapport à la durée conventionnelle de référence définie pour les agents à temps complet (37 h 30 min). La modification des quotités se fera au moment des demandes de renouvellement du temps partiel dans le cadre des quotités décrites ci-dessus.

Le recours à la quotité de temps de travail inférieure à 50 % doit, pour raison de nécessité de service, comme précédemment rester exceptionnel.

Ces quotités s'appliquent à toute nouvelle demande à compter de la date de mise en œuvre de l'accord.

Les présentes dispositions ne sont pas applicables aux cas de temps partiel de plein droit prévus à l'article 10, paragraphe 3, de la convention collective nationale.

Par ailleurs, les personnels d'entretien de surface sous avenant mettant en place des quotités de travail inférieures à 70 % dans le cadre d'horaires de travail contraints - par leur activité - à travailler en dehors de demi-journées (point 3 du présent accord) seront contactés par leur direction régionale pour mettre en place la poursuite de leur contrat dans un cadre dérogatoire à cet accord.

### III. - Garanties quant à la mise en oeuvre d'horaires réguliers à temps partiel

### III. - Garanties quant à la mise en oeuvre d'horaires réguliers à temps partiel

En vigueur étendu

L'horaire de travail d'un agent à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Pour toute quotité de travail inférieure à 70 %, la durée du travail à temps partiel devra être répartie sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), y compris dès que l'agent a opté pour la mensualisation et l'annualisation.

Conformément aux dispositions conventionnelles relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail à Pôle emploi, il est rappelé que la répartition quotidienne du temps de travail se réalise sur la durée journalière de référence de 7 h 30 min et la demi-journée de 3 h 45 min, la réalisation de l'horaire normal de travail donnant lieu à l'attribution de JRTT pro rata temporis dans les conditions de l'accord national OATT.

### IV. - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord collectif de branche, qui fera l'objet d'une demande d'extension, sera applicable à compter du 1er avril 2014, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension.

## V. - Dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues à l'article 3.3 de la convention collective nationale.

## VI. - Formalités de dépôt

En vigueur étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

## Avenant du 19 décembre 2013 à la convention

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO ; UNSA.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

Constatant que l'avancée du calendrier des négociations de certains thèmes prévus à l'article 53, ne permettra pas d'aboutir dans les délais initialement prévus, à la conclusion d'accords de substitution à certains des accords listés dans le chapitre Y de la convention collective nationale, les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier comme suit les dispositions suivantes de la convention collective nationale de Pôle emploi.

### Portant modification du chapitre Y « Annexes »

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les accords listés ci-après demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en application de dispositions substitutives renégociées et au plus tard au 31 décembre 2014 :

- avenant XXVI relatif à la classification ;
- accord relatif au développement professionnel ;
- accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004) ;
- accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants et ses avenants ;
- accord relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2014 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

## Accord du 14 février 2014 relatif aux cadres dirigeants

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

### Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a conduit à la création, le 19 décembre 2008, de Pôle emploi.

Cette création a donné lieu à la mise en place d'une convention collective en date du 21 novembre 2009, afin que le personnel de Pôle emploi dispose de l'ensemble des garanties individuelles et collectives nécessaires à la réalisation de son activité et à son développement professionnel, de nature à sécuriser son avenir.

Dans le cadre de l'article 1.2 de la convention collective nationale de Pôle emploi et afin de tenir compte de la particularité de leurs fonctions, il a été convenu de la détermination des dispositions spécifiques aux fonctions dites de cadres dirigeants.

Le présent accord, complémentaire à la convention collective nationale de Pôle emploi, a donc pour objet de déterminer un cadre conventionnel spécifique aux fonctions de cadres qui, conformément à l'article L. 3111-2 du code du travail :

- assument des responsabilités importantes dans l'exercice de leur fonction impliquant une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- exercent un pouvoir de décision largement autonome dans le cadre d'une adhésion aux orientations de la direction générale ;
- ont un niveau élevé de rémunération dans Pôle emploi.

Les cadres dirigeants peuvent être positionnés soit sur une fonction de directeur, soit sur une fonction de directeur adjoint et selon des niveaux de responsabilités confiées.

Au vu des emplois existants au sein de Pôle emploi :

- les directeurs généraux adjoints, les adjoints aux directeurs généraux adjoints, les directeurs d'établissement sont positionnés sur une fonction de directeur ;

- les directeurs régionaux adjoints et délégués, les directeurs au siège, les secrétaires généraux sont positionnés sur une fonction de directeur adjoint.

Le présent accord est également applicable aux autres cadres dirigeants qui ont cessé d'exercer les emplois précités ou qui relevaient précédemment de l'accord « Cadres dirigeants de l'assurance chômage ».

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'adapter les compétences des cadres dirigeants à l'évolution des métiers et de prendre en compte les aspects de gestion prévisionnelle nécessaires en matière d'emploi, de formation et de rémunération pour développer leur employabilité et favoriser leur promotion interne, ainsi que de promouvoir, favoriser, veiller à l'accès des femmes aux fonctions de cadres dirigeants.

### **Objet et champ d'application**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a réglé, conformément au paragraphe 2 de l'article 1er de ladite convention, les rapports entre Pôle emploi et les cadres dirigeants.

Sont considérés comme cadres dirigeants les personnels visés au préambule du présent accord.

Le présent accord se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, en toutes les dispositions ayant le même objet et, en particulier, aux dispositions de l'accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants de l'assurance chômage du 26 juillet 2001.

### **Articulation des dispositions du présent accord avec celles de la convention collective nationale de Pôle emploi**

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les cadres dirigeants sont régis par les dispositions du présent accord à la convention collective nationale de Pôle emploi.

A l'exclusion de tout autre accord ou disposition, ils sont également régis par les dispositions suivantes de cette convention collective et de ses accords :

- les articles 15,27,28,29,30,31,32,33,34,44,46,47,48 et 49 ;

- l'article 41, pris en ses sept seuls alinéas « Autorisation d'absence exceptionnelle » du paragraphe 15 « Réunions syndicales et autorisations d'absence exceptionnelles » ;

- et, pour les cadres dirigeants ayant une ancienneté de moins de 2 ans en cette qualité, les articles 36 et 37.

Si les cadres dirigeants ne relèvent pas des dispositions conventionnelles applicables, en matière de durée du travail, aux agents de Pôle emploi du fait qu'ils relèvent des dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail, ils bénéficient néanmoins, comme les autres personnels, de repos supplémentaires octroyés principalement à l'occasion des ponts. Ces jours sont ainsi pris dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 3, paragraphe 5, de l'accord « OATT » du 30 septembre 2010.

Tout accord collectif postérieur au présent accord s'applique aux cadres dirigeants, sauf mention expresse les en excluant.

### **Recrutement**

#### Article 3

En vigueur non étendu

1. Les directeurs généraux adjoints, les adjoints aux directeurs généraux adjoints, les directeurs d'établissement sont nommés par le directeur général de Pôle emploi.

Le directeur général examine en priorité les candidatures des cadres dirigeants déjà en poste au sein de Pôle emploi.

2. Les directeurs régionaux adjoints et délégués, les directeurs au siège et les secrétaires généraux sont nommés par le directeur général de Pôle emploi après avis du directeur d'établissement ou du directeur général adjoint concerné.

Par principe, un directeur régional adjoint et délégué ne peut être désigné directeur de l'établissement au sein duquel il exerçait, précédemment à sa nomination, ses fonctions.

Le directeur général examine par priorité les candidatures des cadres dirigeants, à défaut celles des cadres supérieurs validés potentiels cadres dirigeants.

3. Les conditions générales de recrutement sont fixées conformément aux lois et décrets en vigueur.

Tout cadre dirigeant reçoit communication de la convention collective nationale de Pôle emploi, l'accord à ladite convention relatif à la situation des cadres dirigeants ainsi que l'ensemble des documents statutaires régissant sa fonction.

4. Le directeur général informe les cadres dirigeants des recrutements effectués.

### **Unicité de management**

#### Article 4

En vigueur non étendu

1. Les cadres dirigeants de Pôle emploi bénéficient d'un management unifié au niveau national. Pour ce faire, un dispositif spécifique de gestion (carrière, rémunération, gestion administrative, évaluation, formation...) est mis en œuvre ; il vise à garantir une gestion harmonisée des carrières en prenant en compte les enjeux de l'établissement.

Des parcours d'immersion, des accompagnements individualisés et des formations adaptées sont proposés aux cadres dirigeants tout au long de leur parcours professionnel et aux fins de leur permettre d'exercer au mieux leur fonction en liaison avec les évolutions de l'environnement social, culturel et économique.

2. Un entretien annuel est organisé entre le directeur général et chacun des directeurs généraux adjoints, directeurs régionaux, d'une part, et chaque directeur d'établissement ou directeur général adjoint et les cadres dirigeants qui leur sont rattachés, d'autre part.

Cet entretien porte, d'une part, sur la réalisation des objectifs précédemment convenus, sur la définition de nouveaux objectifs et les moyens de les atteindre et, d'autre part, sur les questions éventuelles de mobilité et sur toute autre question que l'intéressé souhaite aborder.

### **Evolution professionnelle**

#### Article 5

En vigueur non étendu

Dans le cadre de l'unicité de management et afin d'assurer la meilleure cohérence de fonctionnement des différents établissements de Pôle emploi et de promouvoir la gestion du parcours professionnel des cadres dirigeants, la direction générale organise leur mobilité, conçoit, met en œuvre et pilote, en conséquence, des dispositifs et outils de gestion de carrière.

Par ailleurs, afin de permettre aux cadres dirigeants la prise de recul nécessaire à leur fonction et de favoriser la conciliation vie privée et vie professionnelle, ils bénéficient de 5 journées à prendre dans l'année civile. Les cadres dirigeants disposeront de ces 5 journées pro rata temporis lorsqu'ils entreront ou sortiront des effectifs en cours d'année.

### **Mobilité**

#### Article 5.1

En vigueur non étendu

1. La mobilité géographique et fonctionnelle constitue un élément de gestion du parcours professionnel des cadres dirigeants et concourt à diversifier les expériences professionnelles des cadres dirigeants, favorisant ainsi l'émergence d'une équipe dirigeante.

Elle doit permettre :

- l'apport d'expériences et de méthodes de travail nouvelles ;

- la progression de carrière des cadres dirigeants par la prise de responsabilités nouvelles ;
- la gestion des établissements par des cadres dirigeants ayant fait preuve de leurs compétences à des fonctions ou dans des établissements différents.

Afin de favoriser cette mobilité, le directeur général informe les cadres dirigeants et les cadres supérieurs validés potentiels cadres dirigeants des postes dont la vacance est prévisible.

Le rythme de cette mobilité doit tenir compte de la nécessité pour un cadre dirigeant de disposer du temps indispensable à l'appréhension des réalités spécifiques de l'établissement ou de la direction au siège. Elle ne doit pas conduire à une déstabilisation de la gestion des structures.

La durée indicative d'une affectation à un poste déterminé de cadre dirigeant est en conséquence fixée à 5 ans.

La mobilité doit enfin permettre l'alternance, au sein de Pôle emploi, entre des activités opérationnelles et des activités fonctionnelles, aux fins d'un enrichissement réciproque des structures et des cadres dirigeants pour une cohésion de l'ensemble.

2. Un dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique des cadres dirigeants est mis en place par Pôle emploi (voir annexe II au présent accord).

### **Parcours professionnel**

#### Article 5.2

En vigueur non étendu

1. Un comité de carrière, composé des membres de la direction générale de Pôle emploi, est installé afin de favoriser le rapprochement entre les compétences identifiées au travers du système d'évaluation des cadres dirigeants et leurs besoins individuels de développement ainsi que de ceux de Pôle emploi en matière de gestion prévisionnelle des emplois, de plans de succession et de développement collectif.

2. Le comité de carrière examine les performances des cadres dirigeants selon quatre axes :

- le management stratégique ;
- la conduite opérationnelle ;
- la performance sociale ;
- les dimensions personnelles du cadre dirigeant.

3. Le directeur général adjoint, l'adjoint au directeur général adjoint ou le directeur d'établissement transmet au directeur général et au directeur général adjoint en charge des ressources humaines son avis sur les quatre axes d'évaluation ci-dessus de la performance des cadres dirigeants qui relèvent de son autorité hiérarchique et dont il est chargé d'accompagner le parcours professionnel.

### **Ancienneté**

#### Article 6

En vigueur non étendu

L'ancienneté en tant que cadre dirigeant est décomptée à partir du jour de la prise de fonction en tant que cadre dirigeant par conséquent ; les droits issus du présent accord s'acquiescent à compter de cette date.

Dans le cas où cette prise de fonction est précédée d'une activité exercée à un autre titre au sein de Pôle emploi, l'intéressé conserve, en outre, l'ancienneté acquise dans ses fonctions précédentes, selon les dispositions afférentes à celle-ci.

Les droits conventionnels afférents à la catégorie des cadres dirigeants ne s'acquiescent par conséquent qu'à due proportion de l'ancienneté comme cadre dirigeant. Les droits éventuellement ouverts par la convention collective nationale et antérieurement acquis sont maintenus.

### **Période d'essai. - Période probatoire. - Période d'adaptation**

#### Article 7

En vigueur non étendu

1. La période d'essai des cadres dirigeants est fixée à 4 mois renouvelable une fois.

Au cours de cette période, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une des parties, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

En cas de rupture du contrat à l'initiative de Pôle emploi, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

En cas de rupture du contrat à l'initiative du cadre dirigeant, ce délai de prévenance est fixé à 48 heures et, en cas de présence d'une durée inférieure à 8 jours, à 24 heures.

2. La période probatoire des cadres dirigeants est mise en œuvre lors de la nomination d'un cadre dirigeant à un emploi différent positionné dans la fonction de directeur adjoint ou de directeur. Elle est fixée à 6 mois.

3. La période d'adaptation des cadres dirigeants concerne le cadre dirigeant qui occupait précédemment un emploi identique positionné dans les fonctions de directeur ou de directeur adjoint au sein de Pôle emploi ; il est dispensé de la période probatoire et est soumis à une période d'adaptation d'une durée de 3 mois.

4. En cas de promotion interne, si la période probatoire ne s'avère pas concluante ou en cas d'échec de la période d'adaptation, le cadre dirigeant titulaire d'un contrat de travail conclu avec Pôle emploi retrouvera un poste dans la fonction correspondant à son positionnement antérieur. Il sera prioritaire sur tout poste correspondant à ce positionnement si son ancien poste n'est plus vacant ou retrouvera son poste si son ancien poste est encore vacant.

### **Salaires**

#### Article 8

En vigueur non étendu

1. Le salaire annuel brut des cadres dirigeants, réparti en douze mensualités égales, est fixé par le directeur général de Pôle emploi sur proposition des directeurs généraux adjoints et des directeurs régionaux, en ce qui concerne le salaire annuel brut de cadres dirigeants placés sous leur autorité.

Ce salaire tient compte des performances du cadre dirigeant (voir 5.2), et en particulier :

- du rôle assumé par l'intéressé eu égard à l'importance de l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions, des difficultés particulières auxquelles il est confronté, de l'étendue de ses responsabilités, des tâches accomplies, des services rendus et de la complexité de l'exercice des fonctions ;
- des performances et résultats obtenus en fonction des objectifs définis ;
- de ses qualités personnelles, sa compétence, son expérience, son ancienneté, sa mobilité.

Ce salaire tient également compte de l'évolution de la valeur du point.

2. La prime d'ancienneté dont bénéficient les agents promus cadres dirigeants est intégrée à leur salaire annuel brut à la date d'effet de leur nomination à cette fonction.

Les salaires annuels bruts des cadres dirigeants ne sont pas inférieurs aux minima suivants :

- pour les cadres dirigeants sur une fonction de directeur, 4,2 fois le salaire minimum conventionnel garanti de la convention collective nationale multiplié par 14,58 mois ;

- pour les cadres dirigeants sur une fonction de directeur adjoint, soit 3,5 fois le salaire minimum conventionnel garanti de la convention collective nationale multiplié par 14,58 mois.

Ces salaires annuels minima sont revalorisés annuellement en fonction de l'augmentation générale de la valeur du point et sont communiqués aux cadres dirigeants.

### **Préavis**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de licenciement**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Pour tenir compte des conditions particulières de son emploi, tout cadre dirigeant comptant au moins 2 ans d'ancienneté en qualité de cadre dirigeant reçoit une indemnité calculée comme suit :

- 0,9 mois du dernier traitement mensuel brut par année d'ancienneté en qualité de cadre dirigeant avant l'âge de 50 ans ;

- 1,8 mois d'indemnité du dernier traitement mensuel brut par année d'ancienneté accomplie à partir de l'âge de 50 ans en qualité de cadre dirigeant.

Le traitement mensuel brut s'entend du seul dernier salaire fixe mensuel visé à l'article 8. Ne sont par conséquent pas pris en compte notamment les éventuels éléments de rémunération variable et les avantages en nature.

L'indemnité de licenciement est plafonnée à 18 mois du dernier traitement mensuel brut.

Lorsqu'un cadre dirigeant a occupé un autre poste relevant de la convention collective nationale de Pôle emploi, son indemnité de licenciement est déterminée par référence aux règles applicables à chacune de ces deux catégories, à due proportion des périodes d'emploi, sous réserve du respect du plafond de 18 mois du dernier traitement mensuel brut.

### **Indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite des cadres dirigeants**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

#### **1. Départ volontaire à la retraite**

Lors de son départ à la retraite, le cadre dirigeant qui compte au moins 2 ans d'ancienneté dans la fonction, s'il est âgé de 62 ans au moins, sous réserve de remplir la condition d'âge lui permettant de liquider sa pension de vieillesse conformément à l'article L. 161-7-2 du code de la sécurité sociale et d'en demander effectivement la liquidation, perçoit une indemnité de départ égale à 0,9 mois du dernier traitement mensuel brut, tel que défini à l'article 8, par année d'ancienneté dans cette fonction.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 3 mois et supérieure à 12 mois de traitement mensuel brut. Par ailleurs, l'article 37 de la convention collective nationale de Pôle emploi s'applique.

Après 5 années d'ancienneté, cette indemnité ne peut être inférieure à 7,5 mois. Elle est versée en une seule fois ou en plusieurs fractions, au choix du bénéficiaire.

La durée du préavis est réciproquement fixée à :

- 6 mois pour les cadres dirigeants relevant de la fonction de directeur ;

- 4 mois pour les cadres dirigeants relevant de la fonction de directeur adjoint.

Le délai de prévenance pour le bénéfice du congé de fin de carrière et la durée de ce congé s'imputent sur la durée de ce préavis.

Lorsqu'un cadre dirigeant a, antérieurement à l'exercice de sa fonction de cadre dirigeant, occupé un autre poste relevant de la convention collective nationale de Pôle emploi, l'indemnité de départ à la retraite est déterminée par référence aux règles applicables à chacune des deux catégories, à due proportion des périodes d'emploi, sous réserve du respect du plafond de 12 mois de traitement mensuel brut.

#### **2. Mise à la retraite par l'employeur**

Le cadre dirigeant mis à la retraite à l'initiative de la direction générale, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail, perçoit une indemnité calculée selon les modalités identiques à celles prévues au paragraphe 1° ainsi qu'à l'article 37 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Toutefois, cette indemnité est plafonnée à 12 mois de rémunération.

La durée du préavis est fixée à :

- 6 mois pour les cadres dirigeants relevant de la fonction de directeur ;

- 4 mois pour les cadres dirigeants relevant de la fonction de directeur adjoint.

#### **3. Communication du relevé de carrière**

En vue de permettre l'exacte application de ces dispositions, le cadre dirigeant remet à Pôle emploi le relevé de compte de la caisse régionale de sécurité sociale, récapitulant les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse, dès qu'il atteint son 58e anniversaire.

### **Retraite complémentaire**

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

1. Les cadres dirigeants bénéficient du régime de retraite complémentaire fixé dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

2. Outre les garanties conventionnelles de droit commun définies au paragraphe 1, les cadres dirigeants bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire dans les conditions fixées à l'annexe III au présent accord.

3. Enfin, un régime de garantie de ressources est institué au profit des cadres dirigeants visés à l'annexe IV au présent accord.

### **Prévoyance**

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

Les cadres dirigeants bénéficient du régime de prévoyance institué par l'article 49 de la convention collective nationale de Pôle Emploi.

Ce régime est complété par des prestations complémentaires au titre des garanties décès et allocations éducation.

Les règles afférentes à ces garanties comme à leur financement sont fixées à l'annexe I du présent accord.

### **Dispositions finales**

#### **Article 14**

En vigueur non étendu

1. Le présent accord entre en vigueur le 1er mars 2014. Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'effet.
2. Le présent accord peut être révisé à la demande de l'une ou de plusieurs parties signataires ou de toute organisation syndicale représentative au niveau national ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité aux dispositions de cet accord.
3. Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la convention collective nationale, il s'intègre dans la convention collective de Pôle emploi.

## Annexes

En vigueur non étendu

### Annexe I

## Retraite complémentaire et prévoyance

### Préambule

Les cadres dirigeants bénéficient des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance de Pôle emploi dans les conditions particulières suivantes.

#### Article 1er

##### Retraite complémentaire

Les cotisations versées sont celles applicables dans le régime de retraite complémentaire d'affiliation des agents de Pôle emploi.

Les cotisations sont calculées selon les barèmes en vigueur dans ce régime.

#### Article 2

##### Prévoyance

Les cadres dirigeants bénéficient du régime de prévoyance institué par l'article 49 de la convention collective nationale de Pôle emploi. Pour les cadres dirigeants, ce régime est complété par des prestations additionnelles au titre des garanties décès et allocations éducation.

Les cotisations servant au bénéfice de ces garanties additionnelles au régime de base sont calculées sur la base d'un salaire de référence forfaitaire, déterminé chaque année par l'organisme gestionnaire en fonction de l'évolution du salaire moyen des membres participants.

Ces cotisations font l'objet d'une répartition à raison de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le cadre dirigeant.

Les prestations additionnelles sont calculées sur la base du même salaire de référence forfaitaire, revalorisé annuellement par l'organisme gestionnaire, que celui servant au calcul des cotisations.

Ces prestations additionnelles sont les suivantes :

- pour le capital décès :

- capital garanti : 150 % du salaire de référence forfaitaire (ce capital s'ajoute au capital garanti par le régime de base. Le capital du régime de base peut varier en fonction de l'option choisie) ;

- majoration familiale : le capital est majoré pour chaque enfant à charge (selon la définition retenue par le gestionnaire) à raison de 3,5 % par année restant à courir entre l'âge de l'enfant au moment du décès et 21 ans, sans que la majoration ne puisse être inférieure à 10 % pour les enfants à charge (selon la définition retenue par le gestionnaire) âgés de plus de 21 ans ;

- majoration accident : lorsque le décès survient à la suite d'un accident du travail reconnu par la sécurité sociale, le capital garanti est majoré de 50 %. Tout autre accident corporel, dûment constaté, ouvre droit à la même majoration s'il est la cause du décès survenu dans les 12 mois ;

- invalidité totale et permanente : le capital décès assuré peut être versé en cas d'invalidité totale et permanente lorsque l'intéressé est classé avant l'âge légal de départ à la retraite, conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, en invalidité 3e catégorie ;

- pour les allocations éducation :

A compter du décès et selon l'option choisie, il est versé pour chaque enfant à charge, selon la définition retenue par le gestionnaire, des allocations fixées à :

- 20 % du salaire de référence forfaitaire par enfant âgé de moins de 17 ans (cette allocation s'ajoute à celle garantie par le régime de prévoyance de base) ;

- 25 % du salaire de référence forfaitaire par enfant âgé de 17 à 26 ans (cette allocation s'ajoute à celle garantie par le régime de prévoyance de base).

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur non étendu

### Annexe III

## Retraite supplémentaire des cadres dirigeants

### Dispositions générales

#### Article 1er

##### Champ d'application

Bénéficient du présent régime de retraite les cadres dirigeants visés à l'article 1er du présent accord.

#### Article 2

##### Contrat d'assurance et obligation d'information

Le dispositif donne lieu à la conclusion d'un contrat d'assurance, après appel d'offres, entre Pôle emploi et un organisme habilité. Pôle emploi reste libre du choix de cet organisme tant que la modification n'a pas d'effet sur les modalités de constitution des droits.

En sa qualité de souscripteur, Pôle emploi remet à chaque cadre dirigeant une notice d'information établie par l'organisme assureur et résumant les garanties offertes et leurs modalités d'application.

#### Article 3

##### Sauvegarde

Le présent accord est conclu en considération de la législation en vigueur à sa date de conclusion.

Au cas où la loi, les mesures réglementaires ou encore les dispositions conventionnelles viendraient à modifier l'économie générale du régime de retraite supplémentaire mis en œuvre par le présent accord, les parties s'engagent à procéder à sa renégociation.

Titre II  
Dispositions techniques

Article 4

Constitution des droits

1. Le présent accord constitue un régime obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies au bénéfice des cadres dirigeants.

La prime est calculée sur le salaire brut de chaque cadre dirigeant tel que défini à l'article 8. Le taux de cotisation est fixé à 4,5 %.

La cotisation est à la charge du cadre dirigeant pour 50 % de son montant ; elle est prélevée sur la rémunération de chaque bénéficiaire.

Les droits constitués, pour chaque participant, sont individualisés et définitivement constatés dans les conditions définies par le présent accord et par le contrat d'assurance.

La gestion du fonds est collective.

2. Pôle emploi souscrit un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité.

Un extrait des garanties prévues à ce contrat telles qu'elles résultent de l'appel d'offres dont il a fait l'objet est annexé au présent accord.

3. La prime de retraite est versée à l'assureur trimestriellement. Elle est prise en compte pour l'évaluation des seuils d'exonération de charges et de taxes visés à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 83 (2°) du code général des impôts.

Article 5

Liquidation et service des droits

Les droits sont liquidés à partir de 60 ans et à condition que le cadre dirigeant puisse prétendre à la liquidation de ses droits à retraite du régime de base de la sécurité sociale et selon les modalités, notamment techniques (taux de conversion du capital en rente, tables...), définies dans le contrat d'assurance, notamment en ce qu'il fixe les conditions nécessaires de durée de cotisation aux régimes de retraite de base et complémentaires.

Les prestations sont servies dans les conditions définies par le contrat d'assurance.

Le participant doit, au moment de la demande de liquidation des droits, opter pour le service de prestations sans ou avec réversion.

Dans le cas où l'option « réversion » est retenue, la pension globale de réversion est répartie entre le conjoint survivant et le ou les ex-conjoints divorcés non remariés et survivants au prorata de la durée de chaque mariage, dans les conditions définies par le gestionnaire.

Les rentes sont revalorisées dans les conditions définies par le contrat d'assurance. Les rentes supportent les charges et taxes dues.

Article 6

Décès en activité

Au cas où un participant décède avant d'avoir fait liquider ses droits, le capital constitué, à son titre, sur le fonds collectif est liquidé sous forme de rente viagère immédiate au profit de son conjoint non séparé, à défaut au profit des enfants légitimes reconnus ou adoptés par parts égales entre eux, à défaut encore au profit du bénéficiaire désigné par le participant.

L'attribution des droits est réalisée dans les conditions définies par le contrat d'assurance.

Article 7

Départ de l'entreprise avant la retraite

Le participant quittant l'entreprise avant la retraite, pour quelque raison que ce soit, conserve les droits constitués au jour de son départ.

Il peut demander le transfert de ses droits auprès d'un autre assureur garantissant un régime équivalent à celui résultant du présent accord. Il supporte alors les frais éventuels de transfert ; le montant du transfert est évalué par l'assureur au dernier jour du trimestre précédant la demande.

Un bénéficiaire quittant l'entreprise, pour quelque cause que ce soit, avant l'âge de la liquidation de ses droits peut poursuivre aux mêmes conditions tarifaires tout ou partie des versements effectués pour son compte. Il devient alors contractant à titre individuel et continue à bénéficier des dispositions financières spécifiques du régime de retraite à cotisations définies mises en place par le présent accord, aucun versement n'étant plus réalisé par Pôle emploi.

Article 8

Gestion financière

Au titre du contrat d'assurance, il est établi :

- un fonds collectif de droits auquel sont versées les cotisations nettes de frais et charges. Ce fonds est débité du capital constitutif des droits à rente lors de leur liquidation ;

- un fonds collectif de rentes auquel sont versés les capitaux constitutifs des droits à rente lors de leur liquidation (par transfert du fonds collectif des droits) et tous abondements nécessaires au service des rentes complémentaires au titre de la garantie de ressources des cadres dirigeants retraités. Ce fonds est débité des rentes servies et des charges et taxes éventuellement dues.

Les conditions de fonctionnement et de gestion de ces fonds et notamment de participation aux bénéfices sont déterminées par le contrat d'assurance.

En vigueur non étendu

Annexe IV

**Garantie de ressources des cadres dirigeants retraités**

Article 1er

Champ d'application

Les bénéficiaires de la garantie minimale de ressources sont les retraités qui justifient :

- avoir été en fonction en qualité de cadre dirigeant d'une institution du régime d'assurance chômage au 1er janvier 2001 ;

- avoir exercé les fonctions de cadre dirigeant pendant au moins 8 ans ;

- avoir achevé leur carrière au sein de Pôle emploi, c'est-à-dire être présents au sein de Pôle emploi ou tout employeur qui se substituerait à Pôle emploi au moment de la liquidation de leurs pensions du régime de sécurité sociale et des régimes complémentaires ou avoir été licenciés après 55 ans et n'avoir pas repris d'activité professionnelle rémunérée entre la date de cessation de leur activité au sein de Pôle emploi ou tout employeur qui se substituerait à Pôle emploi et la date de liquidation de leurs pensions du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires.

Ces bénéficiaires constituent un groupe fermé.

Article 2

Conditions de liquidation de la garantie minimale de ressources

La garantie minimale de ressources est liquidable à partir de l'âge fixé à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (réunissant les conditions visées à l'article 1er). Une demande de liquidation doit être remplie par le bénéficiaire, qui précise alors qu'il opte pour le service de la garantie minimale de ressources avec ou sans réversion. Dans le cas où l'option « réversion » est retenue, la garantie minimale de ressources est éventuellement répartie entre le conjoint survivant et le ou les ex-conjoints divorcés non remariés et survivants, au prorata de la durée de chaque mariage, dans les conditions définies par le gestionnaire.



### Article 3

#### Montant de la garantie minimale de ressources

Chaque bénéficiaire perçoit au titre de la garantie minimale de ressources une rente viagère brute annuelle égale à 10 % du dernier salaire annuel brut perçu par l'intéressé (au sens de l'article 8, paragraphe 1er, de l'accord sur les cadres dirigeants), augmentée de la moyenne du montant des primes octroyées dans les 3 dernières années. Ces éléments de rémunération servant à la détermination de la rente viagère sont revalorisés, s'il y a lieu, en fonction de l'évolution de la valeur du point et sous déduction du montant brut de la pension versée au titre du régime de retraite supplémentaire des cadres dirigeants.

L'évaluation du montant de la garantie minimale de ressources est faite à la date de la demande de liquidation. Sans préjudice de la rectification d'éventuelles erreurs matérielles, l'évaluation du montant de la garantie minimale de ressources est alors définitive. Le montant de la garantie minimale de ressources est toutefois revalorisé dans les conditions définies avec le gestionnaire.

### Article 4

#### Conditions de service de la garantie minimale de ressources

La garantie minimale de ressources est versée mensuellement dans les conditions définies par le gestionnaire. Elle supporte les éventuelles charges sociales et fiscales dues.

### Article 5

#### Gestion de la garantie minimale de ressources

La gestion de la garantie minimale de ressources est confiée par Pôle emploi à un organisme habilité, au titre d'un contrat qui complète, en tant que de besoin, le présent accord. Le bénéficiaire de la garantie minimale de ressources est tenu par les dispositions dudit contrat.

### Article 6

#### Financement de la garantie minimale de ressources

Pôle emploi finance la garantie minimale de ressources, le cas échéant, par versement de dotations au gestionnaire, qui constitue alors un fonds de rentes.

Textes ouverts à la signature

Accord cadres dirigeants de Pôle emploi.

Annexe I concernant la retraite complémentaire et la prévoyance.

Annexe II concernant le dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique des cadres dirigeants.

Annexe III concernant la retraite supplémentaire des cadres dirigeants.

Annexe IV concernant la garantie de ressources des cadres dirigeants retraités.

L'ensemble de ces textes fera l'objet d'une publicité par voie de dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Avenant du 17 juin 2014 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; SNU.

En vigueur non étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a modifié le dispositif de portabilité des régimes obligatoires de frais de soins de santé et de prévoyance selon des dispositions décrites dans l'article L. 911-8 du livre IX, titre 1er, du code de la sécurité sociale.

La portabilité des régimes de frais de soins de santé et de prévoyance était issue de l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, accord auquel Pôle emploi n'était pas assujéti.

Afin que les agents de Pôle emploi puissent bénéficier d'un dispositif comparable à celui instauré par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, la direction générale et les organisations syndicales ont prévu dans l'article 1.3 de l'accord du 18 mars 2011 un système de portabilité des droits pour les régimes de frais de soins de santé et de prévoyance spécifique à Pôle emploi.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 s'applique à Pôle emploi et le dispositif spécifique est abandonné au bénéfice du dispositif de droit commun.

Les modifications principales portent sur :

- l'allongement de la durée maximale de portabilité de 9 à 12 mois ;
- le maintien gratuit des garanties pendant la période de portabilité.

Pôle emploi envisage, conformément à ce qu'autorise l'article 1er, paragraphe 10, de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, d'adapter le dispositif en deux temps : au titre des garanties frais de soins de santé à compter du 1er juin 2014, au titre des garanties prévoyance à compter du 1er juin 2015.

De ce fait, les parties à négociation conviennent de réviser l'accord du 18 mars 2011 afin de le mettre en conformité avec la réglementation.

D'autre part, le présent accord intègre, pour les agents sous contrat à durée déterminée, la possibilité d'être dispensés de l'affiliation aux régimes obligatoires sous certaines conditions.

### Portant modification de l'article 1.1 « Agents en activité »

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1.1 de l'accord du 18 mars 2011 est modifié comme suit :

« Les bénéficiaires de ces garanties sont les agents en activité, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ou en contrat de travail aidé, régis par la convention collective nationale de Pôle emploi et ceux relevant du décret statutaire de 2003, ainsi que les fonctionnaires détachés. Ces garanties s'appliquent quelle que soit la nature du contrat de l'agent, sans condition d'ancienneté.

Selon les dispositions de la loi du 13 août 2004 et dans le cadre du contrat responsable, les agents concernés doivent cotiser au titre des garanties obligatoires instituées par le présent accord. Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les agents sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier, sur leur demande expresse, d'une dispense d'affiliation sous réserve qu'ils justifient être couverts, pour les mêmes risques, par une assurance individuelle. Les agents sous contrat à durée déterminée doivent formuler leur demande de dispense auprès de Pôle emploi à la signature de leur contrat de travail et après qu'ils ont reçu les notices d'information sur les régimes frais de soins de santé et prévoyance. L'affiliation et la dispense sont définitives pour toute la durée de celui-ci. »

Cette modification s'applique à compter du 1er juillet 2014.

### Portant modification de l'article 1.3 « Anciens agents indemnisés au titre du chômage »

#### Article 2

L'article 1.3 de l'accord du 18 mars 2011 est modifié comme suit :

« Selon les dispositions prévues à l'article L. 911-8 du livre IX, titre Ier du code de la sécurité sociale, les anciens agents de Pôle emploi, dont la rupture du contrat de travail, hors cas de licenciement pour faute lourde, ouvre droit au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, précédemment affiliés au présent régime, conservent sauf renonciation expresse, après leur départ définitif, le bénéfice à titre gratuit de leurs garanties de frais de soins de santé et de prévoyance pendant une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers dans la limite de 12 mois. »

Conformément aux dispositions prévues à l'article 1er, paragraphe 10, de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la mise en œuvre du dispositif interviendra aux échéances suivantes :

- au 1er juin 2014 pour le régime de frais de soins de santé ;
- au 1er juin 2015 pour le régime de prévoyance.

## Avenant du 31 décembre 2014 portant modification de la durée de validité de certains accords

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; PSTE CFTD.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier comme suit les dispositions suivantes de la convention collective nationale de Pôle emploi.

### Modification du chapitre Y « Annexes »

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les accords listés ci-après demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en application de dispositions substitutives :

- avenant n° XXVI relatif à la classification ;
- accord sur le développement professionnel ;
- accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004) ;
- accord relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2015, sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

## Adhésion par lettre du 20 mai 2015 de la FSU à la convention collective

En vigueur

Les Lilas, le 20 mai 2015.

Fédération syndicale unitaire  
104, rue Romain-Rolland  
93260 Les Lilas

Monsieur le secrétaire général,

La fédération syndicale unitaire vient, par la présente, vous faire part de sa décision d'adhérer à la convention collective nationale de Pôle emploi ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Comme il se doit, cette notification est faite à l'ensemble des parties signataires de cette convention.

Tout en vous remerciant de votre attention, nous vous prions de recevoir, Monsieur le secrétaire général, l'expression de notre profonde considération.

La secrétaire générale.

## Avenant du 19 décembre 2014 à l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

### Préambule

En vigueur non étendu

Le système conventionnel de classification de Pôle emploi, mis en place par l'accord de révision de la convention collective nationale du 19 décembre 2014, induit des modifications de coefficient qui nécessitent de modifier l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.

De ce fait, les signataires de cet accord conviennent des dispositions suivantes :

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Nouvelles dispositions de l'article 7, paragraphe 3, de l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail :

« Sont susceptibles de se voir proposer, par la direction, une convention de forfait annuel en jours prévoyant un décompte de la durée annuelle de travail sous forme de forfait en jours :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui sont rémunérés au moins au coefficient 885 (niveau G1) ;
- les directrices et directeurs d'agence de Pôle emploi encadrant un effectif d'au moins 20 personnes et rémunérés au moins au coefficient 759 (niveau F1). »

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à la date de mise en application du système conventionnel de Pôle emploi, conformément aux dispositions de l'accord relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale du 19 décembre 2014.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales en vigueur au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

## Accord du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation entre vies professionnelle, familiale et personnelle

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord à durée déterminée du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi. Les mesures mises en œuvre dans le présent accord viennent poursuivre et compléter l'ensemble des actions déjà mises en place par Pôle emploi au titre de la thématique traitée dont les effets sont visibles au travers du rapport de situation comparée. Par ailleurs, ces mesures tiennent compte de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les dispositions du présent accord se centrent sur des axes concrets qu'il convient de décliner en actions nouvelles. Il prévoit des indicateurs de suivi ciblés et exploitables dans le système d'information.

Au-delà de la conclusion du présent accord, Pôle emploi appuiera son action sur la démarche « label diversité » dans laquelle il s'engage, afin notamment de promouvoir sa politique en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans ses effectifs.

#### Chapitre Ier Bénéficiaires

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord bénéficient à tous les agents de Pôle emploi dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent.

#### Chapitre II Recrutements

En vigueur non étendu

Pôle emploi s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement par le respect des mêmes critères objectifs de sélection pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de ses qualifications, de ses perspectives d'évolution professionnelle, de son potentiel) et les critères requis pour occuper les emplois proposés.

Pôle emploi s'assure entre autres de l'utilisation d'outils d'évaluation objectifs permettant le respect du principe de non-discrimination. Ce principe vaut pour toutes les catégories professionnelles et s'impose à tous les acteurs du recrutement (y compris externes dans les cas limités de recours à ce mode de recrutement des cadres). Une étude visant à la mise en place d'un portail de recrutement, permettant de tracer l'ensemble des candidatures, sera engagée dans le cadre de l'évolution du SIRH.

Pôle emploi, dans le respect des obligations légales, porte une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi ainsi qu'à la possibilité de garantir la mixité des équipes de recrutement.

Un kit de rédaction des offres d'emploi est diffusé aux services recrutement dans un délai de 6 mois après signature de l'accord ; il est présenté lors de la première commission de suivi du présent accord.

Une attention particulière est portée à l'équilibre femmes et hommes dans le recrutement de cadres.

Une formation au recrutement, incluant les éléments sur la législation en matière de prévention de la discrimination dans les processus d'embauche ainsi que sur les risques d'une discrimination directe ou indirecte dans la conduite d'entretien, est déployée auprès de l'ensemble des managers en situation de recrutement. Cette formation comprendra des éléments relatifs à la lutte contre les stéréotypes de genre.

Objectifs de progression du chapitre recrutements :

- développer les formations à destination des acteurs du recrutement : 100 % des managers amenés à recruter pour la première fois seront formés sur la durée de l'accord ;
- à compétences et qualifications équivalentes, 50 % des recrutements externes de cadres sont des femmes.

Indicateurs liés au chapitre recrutements :

- nombre d'acteurs du recrutement formés à la prévention de la discrimination ;
- nombre et répartition des embauches CDI, par sexe/filière/emploi/catégorie professionnelle/coefficient et/ou niveau ;
- répartition des embauches CDD, par sexe/filière/emploi/catégorie professionnelle/coefficient et/ou niveau ;
- répartition des embauches en contrats aidés, par sexe.

Dès disponibilité de l'outil statistique au sein du système d'information :

- nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et d'hommes, par filière/métier ;
- nombre et répartition de candidatures en externe de femmes et d'hommes reçus en entretien, par filière/métier.

Dans l'attente de cet outil statistique, une analyse des candidatures est menée sur deux établissements de Pôle emploi. Cette étude sera présentée à la commission de suivi du présent accord.

#### Chapitre III Formation

La formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Pôle emploi s'engage à appliquer une politique de formation exempte de discrimination. Les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein de Pôle emploi, et ce que les agents travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

Afin de garantir le développement de compétences de ses agents, Pôle emploi propose, dans le cadre du plan pluriannuel de formation, des formations qui concernent l'ensemble des agents.

Pôle emploi veille à l'accès à la formation des agents à temps partiel.

L'agent à temps partiel dont le temps de formation est supérieur à son temps de travail habituel peut bénéficier du paiement d'heures complémentaires ou d'une récupération à sa demande, conformément à l'article 9, paragraphe 5, de la convention collective nationale. Pour les agents de droit public, les règles fixées par les textes réglementaires s'appliquent (art. 36 du décret n° 86-83).

Conformément aux textes législatifs et réglementaires applicables, la période d'absence de l'agent de droit privé pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures de CPF. Pour les agents publics, les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, congé parental, de présence parentale, d'accompagnement d'une personne en fin de vie sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Pôle emploi maintient sa contribution financière aux frais supplémentaires de garde d'enfants et/ou de personnes à charge nécessitant la présence d'un tiers supportés par les agents absents de leur domicile en raison d'une formation professionnelle ou d'un séminaire en résidentiel engagé à l'initiative de l'établissement.

Cette aide financière est versée à raison d'une nuitée par session ou séminaire, sur justificatifs (par exemple, facture hors attestation sur l'honneur) correspondant aux frais de garde supplémentaires dans la limite de 85 €.

Elle concerne la garde :

- d'enfants dont l'âge est strictement inférieur à 16 ans ;
- sans condition d'âge pour un enfant handicapé ;
- d'une personne à charge nécessitant la présence d'un tiers.

Cette aide financière de 85 € par nuitée peut concerner la durée totale de l'absence du domicile pour les femmes et les hommes assumant seul(e)s la charge des enfants et des personnes définies ci-dessus sur demande de l'intéressé(e) accompagnée d'une justification de la situation familiale, ou par extension, les agents en formation dont le conjoint est en déplacement professionnel (dûment justifié).

Une communication spécifique concernant cette aide est systématiquement portée sur les convocations aux sessions de formation.

Objectif de progression du chapitre formation :

- garantir le taux de participation des femmes et des hommes aux actions de formation proportionnellement à leurs poids respectifs dans l'effectif.

Dès réalisation de l'état des lieux relatif au temps partiel, un indicateur de progression sera proposé à la commission de suivi.

Indicateurs liés au chapitre formation :

- taux de participation des femmes et des hommes aux actions de formation proportionnellement à leurs poids respectifs dans l'effectif, par catégories professionnelles. Un zoom est effectué sur la formation des nouveaux entrants ;
- ratio du nombre d'agents à temps partiel formés femmes-hommes, rapporté au nombre d'agents à temps partiel : premier état des lieux ;
- nombre d'agents qui ont bénéficié de l'aide financière par sexe et par catégorie professionnelle ;
- taux d'agents ayant bénéficié au moins d'une action de formation sur les 3 dernières années par sexe/catégorie professionnelle/quotité de temps de travail.

#### **Chapitre IV Evolution de carrière**

En vigueur non étendu

Pôle emploi s'engage à maintenir les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes de maîtrise et de cadre identiques pour les femmes et les hommes selon les dispositions légales.

Afin d'assurer à l'ensemble des agents un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelles, la gestion des parcours professionnels est fondée sur les qualifications de chaque agent, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, en fonction des critères professionnels requis pour les postes à pourvoir.

Pôle emploi, dans le respect des obligations légales, porte une attention particulière à la rédaction des offres de la bourse des emplois ainsi qu'à la possibilité de garantir la mixité des équipes de recrutement.

Accès aux postes de maîtrise et de cadre dans le cadre de la mobilité professionnelle interne

Afin de garantir une véritable mixité des emplois et de remédier au phénomène de plafond de verre, Pôle emploi poursuit son engagement visant à ce que les femmes aient le même accès que les hommes à des postes à responsabilité, dont ceux de cadres supérieurs et de cadres dirigeants.

Constatant que la part des femmes est moins importante dans les postes d'encadrement, Pôle emploi met en œuvre, et ce dès l'accès au niveau maîtrise, des dispositifs permettant d'accroître le pourcentage de femmes dans ces emplois :

- pour ces emplois, s'il n'y a pas de femmes dans la sélection finale des candidats, une argumentation écrite construite et fondée sur des critères objectifs d'adéquation profil-poste est systématiquement demandée par la DRH-RS à la direction des ressources humaines de l'établissement concerné ;
- lors des revues de personnel des cadres, un examen des populations féminines dans cette catégorie est effectué pour s'assurer de l'absence de discrimination à leur égard, en vérifiant notamment que les possibilités d'évolution vers les postes de cadre supérieur qui leur sont offertes sont cohérentes avec la proportion des femmes concernées.

Pôle emploi s'appuie sur le dispositif de détection de potentiel déjà mis en place pour garantir l'absence de discrimination. Pour rappel, ce dispositif s'est engagé à retenir des dimensions et capacités respectant le principe de non-discrimination.

Ainsi, les quatre dimensions (vision, motivation, relation, réalisation) et leur déclinaison en capacité ne font pas référence à un genre.

Lors de l'identification des potentiels en comités de carrière, il est rappelé à la ligne managériale la nécessité d'aller vers une parité. Par ailleurs, les membres de jury en charge des sélections internes des agents de droit public sont sensibilisés au principe de non-discrimination liée au genre.

Dans le but de faire évoluer les représentations du leadership liées au genre, Pôle emploi expérimente en interne le mentorat et met en place des formations dont l'objectif est de modifier ces représentations.

Enfin, Pôle emploi rend plus visibles ses offres de services :

- en termes de coaching centré sur la thématique gestion de carrière ;
- en termes d'accompagnement au projet professionnel porté dans le cadre de l'offre de services gestion de carrière.

Des actions spécifiques de sensibilisation à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes de genre sont proposées aux gestionnaires de carrières et aux conseillers carrières.

Objectif de progression du chapitre évolution de carrière :

Accroître la part des femmes dans les postes d'agents de maîtrise et cadres y compris les cadres dirigeants.

Au terme du présent accord, considérant les agents privés :

- la population des agents de maîtrise est composée de 73 % de femmes ;

- la population des cadres dont le coefficient est inférieur à 400 base (classification avant le 1er avril 2016) ou au coefficient 1028 (classification postérieure au 1er avril 2016) est composée de 60 % de femmes ;

- la population de cadres supérieurs est composée de 40 % de femmes.

A compétences et à qualifications équivalentes, 55 % des recrutements internes de nouveaux cadres supérieurs et cadres dirigeants sont des recrutements de femmes.

Indicateurs liés au chapitre évolution de carrière :

- nombre d'agents évalués par sexe et par âge, et quotité de travail entrant dans le dispositif de détection des potentiels et accédant à un poste ciblé ;

- évolution de la population des femmes dans les catégories agents de maîtrise et cadres.

## **Chapitre V Mixité**

En vigueur non étendu

La cartographie comparée des femmes et des hommes par filière/métier permettra d'identifier les filières et/ou les métiers au sein desquels les femmes ou les hommes sont sous-représentés.

Un diagnostic national de situation est effectué sur la base du référentiel des métiers après rattachement de l'ensemble des agents aux emplois du référentiel et mis à disposition des commissions paritaires nationales de suivi et des commissions égalité professionnelle des établissements. Ce diagnostic est notamment axé sur l'évolution de la répartition femmes-hommes au sein de cinq emplois où un genre est surreprésenté.

Des actions de communication en interne et externe sont conduites a minima une fois par an par la direction générale pour favoriser la mixité dans les métiers à Pôle emploi. Elles donnent des informations relatives à l'évolution de la répartition femmes-hommes sur les métiers, sur les besoins à moyen terme liés à cette évolution, ainsi que sur les parcours de formation associés. Elles visent à valoriser auprès des femmes les métiers de Pôle emploi majoritairement occupés par des hommes (exemple : métier de l'informatique, de la logistique) et inversement auprès des hommes les métiers majoritairement occupés par les femmes (exemple : conseil à l'emploi, ressources humaines).

Pôle emploi s'engage à mettre en place des actions favorisant la mixité dans le cadre de la mobilité professionnelle (immersions, formations...) et à rendre plus visibles les parcours professionnels associés, en lien avec le diagnostic.

Un partenariat avec des écoles et associations est mis en place par la mission nationale diversité et handicap et les établissements afin de faire connaître les métiers de Pôle emploi et de favoriser la mixité des candidatures.

Des indicateurs de suivi permettront de mesurer concrètement la progression de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les filières et métiers dans lesquels de forts déséquilibres ont pu être constatés.

Objectif de progression du chapitre mixité :

Faire progresser la mixité en interne en fonction des résultats de l'état des lieux à venir.

Indicateurs liés au chapitre mixité (mise en œuvre conditionnée par le rattachement des agents aux emplois du référentiel des métiers) :

- répartition des effectifs CDI - CDD, par sexe et par filière/métier ;

- liste des cinq emplois où un genre est surreprésenté.

Dès disponibilité de l'outil statistique SIRH :

- nombre et répartition de candidatures internes de femmes et hommes par filière/métier ;

- nombre et répartition de candidatures internes de femmes et hommes reçues en entretien par filière/métier.

Dans l'attente de cet outil statistique, une analyse des candidatures est menée sur deux établissements de Pôle emploi.

## **Chapitre VI Rémunération**

### **Egalité de rémunération**

#### **Article 6.1**

En vigueur non étendu

Pôle emploi applique « le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale » conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail. Ainsi est garanti un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre dans le cadre des dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail, des dispositions de la convention collective nationale et du statut des agents publics.

Les processus promotions et opérations de carrière garantissent l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'examen de leur situation.

Les modalités de promotion ou d'augmentation, au sens de l'article 19 de la convention collective nationale, sont objectivées et garantissent la non-discrimination, en particulier entre les femmes et les hommes.

Cet engagement est rappelé dans la note de cadrage de la direction générale lors des campagnes annuelles de promotions. La direction générale vérifie chaque année que le nombre de promotions accordées aux femmes et aux hommes est proportionnel à leurs poids respectifs dans l'effectif.

S'agissant des agents de droit public, la notion de promotion (par changement de niveau d'emploi) est celle prévue dans le décret statutaire de 2003 aux articles 7 à 9 et 24. S'y ajoute la possibilité d'accorder un avancement accéléré ou l'accès à la carrière exceptionnelle conformément aux articles 22 et 23 de ce statut.

### **Analyse des éventuels écarts injustifiés de rémunération (entre les femmes et les hommes)**

#### **Article 6.2**

En vigueur non étendu

Les parties à négociation conviennent que les objectifs de réduction des éventuels écarts de rémunération injustifiés pouvant être issus de discriminations liées au genre doivent concerner aussi bien les hommes que les femmes. Elles s'inscrivent ainsi dans la volonté d'assurer le principe d'égalité de traitement de tous les agents en matière de rémunération.

Pôle emploi entend définir une méthode en vue d'identifier les éventuels écarts de salaires injustifiés, appelés écarts résiduels, subsistant après neutralisation des effets de structure.

A cette fin, lors du processus promotion annuelle, la direction proposera, pour chaque emploi du référentiel des métiers, un état de la rémunération des hommes et des femmes. Cet état, qui sera présenté à la commission paritaire nationale de suivi du présent accord, mettra en évidence, par tranche d'ancienneté, la dispersion sexuée des rémunérations par rapport à la médiane de rémunération constatée au niveau national pour tous les agents de droit privé occupant un même emploi.

Cet état, par emploi du référentiel des métiers et par niveau de classification, sera construit en prenant en compte les données suivantes :

- les rémunérations (salaire de base + art. 19.2/ou 19C) par tranches de 5 % autour de la médiane ;

- l'ancienneté selon les tranches suivantes : de 0 à 2 ans, de 3 à 5 ans, de 6 à 10 ans, de 11 à 15 ans, de 16 à 20 ans et de 21 ans et plus.

L'ensemble des salaires des agents occupant l'emploi concerné sera distribué autour de la rémunération médiane.

A partir de l'état ainsi constitué pour chaque emploi du référentiel des métiers, il sera procédé à une analyse des résultats au niveau de chaque établissement. L'état régional sera transmis à la commission égalité professionnelle de l'établissement et intégré au rapport de situation comparée.

Ce dernier est publié sur l'intranet de l'établissement concerné.

Cette analyse sera réalisée sur les salaires inférieurs à la médiane et portera sur chaque sous-ensemble constitué par le croisement d'une tranche de rémunération et d'une tranche d'ancienneté ; elle permettra de vérifier que la répartition femmes-hommes au sein de chaque sous-ensemble est sensiblement proportionnelle au poids relatif des femmes et des hommes au sein de la tranche d'ancienneté considérée. Pour des raisons de cohérence statistique, seuls les résultats portant sur un nombre minimum d'agents seront exploités.

En cas d'écart, lors de la campagne de promotion, l'établissement examinera les dossiers des agents concernés afin de s'assurer que l'écart est motivé par des critères professionnels. Si tel n'était pas le cas, l'établissement mettra en œuvre, pour les agents concernés, les corrections nécessaires.

Une méthode similaire sera proposée pour l'analyse des écarts éventuels par niveau et emploi pour les agents de droit public. En cas d'écart, lors des opérations de carrière, l'établissement examinera les dossiers des agents concernés afin de s'assurer que l'écart est motivé par des critères professionnels. Si tel n'était pas le cas, l'établissement mettra en œuvre, pour les agents concernés, les corrections nécessaires.

Pendant la durée du présent accord, suite à chaque campagne de promotion, l'état initial sera actualisé et transmis, une fois par an, à la commission égalité professionnelle de l'établissement pour lui permettre de mesurer l'effet des actions menées. Il est rappelé que les revendications individuelles relèvent des prérogatives des délégués du personnel au niveau de l'établissement et, en dernier lieu, de la commission nationale paritaire de conciliation.

Considérant, d'une part, que les emplois de l'actuelle classification issue de l'assurance chômage ne permettent pas une analyse pertinente des écarts de rémunération et, d'autre part, la proximité du rattachement des agents de Pôle emploi au référentiel des métiers, les parties conviennent que la mise en place opérationnelle de ce dispositif se fera lors de la campagne de promotion qui suivra le rattachement de tous les agents aux emplois du référentiel des métiers. Le premier état sera donc réalisé, suite au rattachement et au plus tard en juin 2016.

### **Congé de maternité. - Adoption**

#### **Article 6.3**

En vigueur non étendu

Pôle emploi maintient son engagement à préserver la progression salariale des agents durant les périodes de congé de maternité ou d'adoption. Pour rappel, conformément à l'article 31, paragraphe 7, de la convention collective nationale, l'agent, lors de la reprise d'activité, bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles de sa catégorie professionnelle, ce qui n'exclut pas l'examen classique de sa situation dans le cadre de promotions. Les agents de droit public, pendant et lors de leur retour de congé de maternité ou d'adoption, se voient attribuer au minimum la moyenne des primes variables liées à la manière de servir et, pour ceux qui y sont éligibles, la moyenne des primes de performance, versées aux agents de même niveau d'emploi, ce qui n'exclut pas l'examen classique de leur situation dans le cadre des opérations de carrière si elles sont proposées.

En cas de grossesse ou de situation d'adoption, il est remis un document d'informations sur les dispositions légales et conventionnelles en matière de maternité ou d'adoption, notamment les droits du conjoint, et sur les modalités d'application de ces dispositions à Pôle emploi. L'ensemble de ces informations est disponible dans l'espace dédié à l'égalité professionnelle sur l'intranet national.

Indicateurs liés au chapitre rémunération :

- rémunération annuelle brute moyenne (CDI, CDD) par sexe, filière/emploi/tranche d'âge/ancienneté et statut ;
- nombre de promotions par type de mesure/sexe/emploi/quotité de travail rapporté à la population femmes-hommes par statut.

### **Chapitre VII Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

#### **Parentalité et évolution professionnelle**

##### **Article 7.1**

En vigueur non étendu

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant ne doivent en aucun cas constituer un frein à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

A ce titre, la première année du congé parental d'éducation pour les agents privés (art. 32 de la convention collective nationale) sera prise en compte en totalité pour le calcul de la prime d'ancienneté (art. 14, paragraphe 3) pour tout agent qui débutera son congé parental d'éducation pendant la durée de validité du présent accord.

Pour rappel, depuis 2014, la première année du congé parental des agents publics est prise en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté, pour moitié en ce qui concerne les années suivantes.

Au départ et à l'issue des congés de maternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant, il est proposé à l'agent, de façon formalisée, de bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son gestionnaire de carrière.

L'entretien de départ permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre l'agent et l'établissement durant ce congé.

L'entretien de reprise a pour objet, si nécessaire, de prévoir les actions de formation, d'accompagnement et/ou d'information adaptées à cette reprise, et ce afin d'organiser cette reprise d'activité dans les meilleures conditions et en prenant en compte les besoins des agents.

Cet entretien doit avoir lieu dans le mois suivant la date de retour. Il est formalisé et indique aux agents les actions décidées en commun et mises en œuvre afin de faciliter leur retour. Au cas où des besoins de formation seraient identifiés, l'agent concerné est prioritaire pour suivre ces actions.

Pour faciliter le retour, Pôle emploi assure :

- le retour de l'agent sur son poste de travail, au sein du même lieu d'affectation, dans le cas d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- dans le cas d'un retour de congé parental, l'agent qui n'a pas exprimé de souhait de mobilité est réintégré dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sur son lieu d'affectation d'origine ;
- en cas de modification substantielle de l'équilibre familial liée à la naissance ou à l'adoption et entraînant un déménagement, Pôle emploi s'attache à favoriser le changement de lieu de travail de l'agent après sa réintégration.

#### **Développement des services de proximité**

##### **Article 7.2**

En vigueur non étendu

Afin de concilier plus facilement vie professionnelle, familiale et personnelle, Pôle emploi participe au cofinancement de chèques CESU permettant de financer des heures de service à la personne. Un chéquier annuel de 110 € par agent est cofinancé à hauteur de 50 % par Pôle emploi. Il est attribué à la demande des intéressés.

#### **Conciliation vie professionnelle et vie personnelle**

##### **Article 7.3**

En vigueur non étendu

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions, celles-ci doivent être planifiées avec suffisamment d'anticipation afin que chacun puisse s'organiser.

Les horaires de début et de fin de réunion sont mentionnés dans l'ordre du jour.

En tout état de cause, le positionnement des réunions sur les plages fixes reste la règle. Les réunions ne pourront s'étendre au-delà des horaires variables. La présence au briefing ne peut revêtir un caractère de présence obligatoire opposable aux agents si celui-ci se déroule sur les plages variables.

Objectif de progression du chapitre articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :

Garantir le déroulement des entretiens à l'issue des congés de maternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant : 100 % d'entretiens de reprise acceptés formalisés.

Indicateurs liés au chapitre articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :

- nombre d'entretiens de reprise par rapport au nombre de retours de congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant ;
- nombre de bénéficiaires de CESU par sexe et CP pour les agents de droit privé et niveau d'emploi du statut de 2003 pour les agents de droit public.

### Chapitre VIII Sensibilisation et communication sur les modalités de l'accord

En vigueur non étendu

Un réseau de correspondants diversité, animé par la mission nationale diversité et handicap, est mis en place au sein des services RH des établissements. Ils assurent, dans leur établissement, le pilotage des actions relevant de la politique diversité et notamment les actions prévues dans le présent accord. Ils animent, dans leur établissement, des actions autour de l'égalité professionnelle femmes-hommes, et ce notamment durant les événements annuels de Pôle emploi dédiés à la promotion de la diversité.

#### Actions de formation pour les agents

##### Article 8.1

En vigueur non étendu

L'évolution durable des comportements au quotidien implique des actions de formation à destination de l'ensemble des agents pour faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

Afin de lutter contre les stéréotypes de genre, Pôle emploi s'engage à mettre en place les formations nécessaires et à en faire la promotion. Cette thématique est intégrée dans les orientations pluriannuelles de la formation.

#### Actions de communication

##### Article 8.2

En vigueur non étendu

Un plan de communication est mis en œuvre par la mission nationale diversité et handicap et l'ensemble des établissements pour porter le présent accord, dès sa signature, à la connaissance de l'ensemble des agents.

Par ailleurs, des actions de communication régulières sont conduites à la fois par la mission nationale diversité et handicap ainsi que par les correspondants diversité des établissements auprès des agents sur l'ensemble des dispositions du présent accord.

Un espace « égalité professionnelle » est créé sur l'intranet national dans les pages dédiées à la diversité. Il regroupe l'ensemble des informations sur cette thématique.

Une vigilance est portée sur l'ensemble des actions de communication de Pôle emploi, tant internes qu'externes, afin d'éviter de véhiculer les stéréotypes de genre (choix des textes, iconographie, photographies...).

Indicateurs liés au chapitre sensibilisation et communication sur les modalités de l'accord :

- nombre d'agents formés aux enjeux de la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes de genre ;
- bilan des actions régionales mises en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

### Chapitre IX Durée et modalités de suivi

#### Commission de suivi

##### Article 9.1

En vigueur non étendu

La commission se réunit au moins une fois par an dans l'objectif d'examiner les actions, nationales et régionales, mises en œuvre au titre de l'accord. Au cours d'une de ces réunions, la direction de Pôle emploi présente les indicateurs de suivi du présent accord.

La commission est composée de trois membres par organisation syndicale signataire et/ou représentative ainsi que de membres de la direction générale.

#### Commission égalité professionnelle des comités d'établissement

##### Article 9.2

En vigueur non étendu

Au niveau de chaque comité d'établissement, les commissions égalité professionnelle sont destinataires du rapport sur la situation comparée aux niveaux national et régional des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Ces commissions examinent également les conditions d'accès des femmes à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle les conditions d'emploi, et en particulier celles des femmes à temps partiel, ainsi que les éléments d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. L'état des situations d'écart à la médiane des hommes et des femmes leur est adressé dès son élaboration ; cet état est réactualisé après chaque campagne de promotion pendant toute la durée de l'accord.

La direction des ressources humaines intervient en tant que de besoin à la commission égalité femmes-hommes du comité d'établissement.

Au cours d'une mandature, les membres des commissions égalité professionnelle et ceux de la commission de suivi de cet accord ont la possibilité de bénéficier d'une formation de 3 jours consacrée à l'égalité professionnelle sous forme d'autorisation spécifique d'absence rémunérée. Les frais de déplacement et d'hébergement liés à cette formation sont pris en charge par Pôle emploi.

#### Durée de l'accord et date d'entrée en application

##### Article 9.3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente. A l'échéance de son terme, il cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée. Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties à signature décident de mesures additionnelles.

Nota : L'accord du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femme/ homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi est prorogé jusqu'au 1er avril 2020. (avenant du 18 juillet 2018, art. 1er - BOCC 2019-48)

#### Dépôt et publicité

##### Article 9.4

En vigueur non étendu

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

## Accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; PSTE CFDT.
Organisations adhérentes	Fédération syndicale unitaire, par lettre du 27 octobre 2015 (BO n°2015-51) Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Pôle emploi, acteur central du service public de l'emploi en France, a la volonté d'être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées.

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le présent accord affirme la détermination de la direction générale et des organisations syndicales signataires à déployer une politique volontariste en matière d'emploi et d'inclusion des personnes handicapées en plaçant l'agent au cœur du dispositif et en mettant en œuvre les moyens nécessaires à cette politique.

La direction des ressources humaines de chaque établissement porte la politique nationale handicap de Pôle emploi et applique les dispositions de l'accord dans son établissement. Elle s'appuie notamment sur l'équipe pluridisciplinaire.

Par ailleurs, Pôle emploi développe une politique visant à prévenir les risques d'inaptitude professionnelle, à anticiper les situations de handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Cet accord s'inscrit pleinement dans les dispositions prises par Pôle emploi en faveur de la non-discrimination, de la promotion de la diversité et de sa politique de responsabilité sociétale des entreprises.

Il s'appuie notamment, pour financer son exécution, sur une convention avec l'organisme financeur habilité, compétent quel que soit le statut des agents concernés.

Pôle emploi prend en charge, au cas par cas, après instruction par la direction des ressources humaines et des relations sociales, les actions individuelles et collectives non prises en charge par l'organisme financeur habilité ou dépassant les plafonds de son financement.

Une liste des indicateurs principaux figure en annexe du présent accord.

### **Chapitre Ier Champ d'application**

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne les agents de Pôle emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi, telle que définie dans la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 pour l'emploi des travailleurs handicapés (modifiée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées), dénommés dans le présent accord « personnes handicapées ». Il s'agit des agents, sous contrat de droit public ou privé, bénéficiaires de l'obligation d'emploi quel que soit le contrat de travail en qualité de :

- travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale 10 % et titulaires d'une rente ;
- titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, notamment :
- les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme ;
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;
- personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- titulaires de la carte d'invalidité ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le dispositif « aidants familiaux » (VII « Autres dispositifs ») concerne tous les agents ayant en charge un enfant, un ascendant ou un conjoint justifiant d'une reconnaissance administrative de handicap.

### **Chapitre II Programme d'action**

En vigueur non étendu

Le programme d'action comprend des mesures visant :

- à recruter et à faciliter l'inclusion des personnes handicapées ;
- à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées ;
- à créer, à améliorer et à maintenir les meilleures conditions d'emploi pour les personnes handicapées et à prévenir les risques liés au handicap ;
- à accompagner le déroulement de carrière des personnes handicapées ;
- à prendre en compte de nouvelles situations de handicap ;
- à prévenir les risques d'inaptitude professionnelle et à anticiper le maintien dans l'emploi ;
- à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, y compris pour les agents ayant en charge un enfant, un ascendant ou un conjoint justifiant d'une reconnaissance administrative de handicap.

Pour permettre l'atteinte de ces objectifs sont mises en œuvre les mesures suivantes : aménagement de postes et de situations de travail dans les meilleurs délais, mesures d'insertion, de formation et de gestion des carrières, accessibilité, information, communication et sensibilisation.

Il comprend également des mesures concernant l'emploi indirect dans les entreprises des secteurs protégé et adapté conformément aux dispositions du chapitre VII du présent accord.

#### **I. - Emploi direct**

En vigueur non étendu

Pôle emploi s'engage à un objectif d'emploi direct a minima de 6 % d'agents handicapés dans ses effectifs.

Chaque établissement de Pôle emploi poursuit cet objectif au niveau de ses propres effectifs.

Chaque année, les établissements qui n'atteignent pas le taux d'emploi direct de 6 % au travers de leur déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés doivent mettre en place un plan d'action annuel d'amélioration progressive des résultats visant l'atteinte de ce taux à la fin de l'accord. Ce plan est présenté pour information au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements concernés.

La commission de suivi instituée par le présent accord est informée des plans élaborés au niveau des établissements.

#### 1. Recrutement et intégration des personnes handicapées



Tous les postes de Pôle emploi sont ouverts au recrutement des personnes handicapées.

Les services ressources humaines prévoient les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) afin que les candidats en situation de handicap puissent participer au processus de recrutement, selon des modalités convenues au préalable entre eux et la personne concernée, sur présentation par celle-ci d'une préconisation médicale du médecin traitant.

Les recrutements sont prioritairement réalisés en contrat à durée indéterminée à temps plein ou en contrat de professionnalisation, dans une proportion équilibrée entre les différentes catégories professionnelles. Les personnes handicapées peuvent être recrutées, à leur demande, à temps partiel.

Cette information est portée à la connaissance de l'ensemble des candidats dans le cadre du processus de recrutement.

Une offre de formation est mise à la disposition des chargés de recrutement et de toute personne en situation de recrutement. L'objectif est de les sensibiliser aux situations de handicap et de non-discrimination, dans le cadre des règles et des bonnes pratiques du recrutement. La formation est obligatoire pour les nouveaux chargés de recrutement des services ressources humaines et ceux qui n'ont jamais suivi de formation sur cette thématique.

Les correspondants régionaux handicap sont en appui de leur service ressources humaines pour ces recrutements.

Des outils sont mis à la disposition des personnes en situation de recrutement par la mission nationale diversité et handicap (guide des attitudes adaptées, kit de recrutement, etc.).

En complément des dispositions de la convention collective nationale de Pôle emploi sur le recrutement, les parties à la négociation conviennent qu'afin de faciliter la recherche de candidats handicapés toutes les offres de Pôle emploi sont diffusées sur le site externe de Pôle emploi sur le portail en ligne (« pole-emploi.org » ou, à défaut, « pole-emploi.fr »). Il est fait appel aux conseillers de Pôle emploi pour faciliter cette recherche de candidats et les inviter à postuler, en particulier les référents handicap des sites de Pôle emploi.

Pôle emploi continue à développer et renforcer ses partenariats tels que :

- sollicitation des associations spécialisées et partenaires (Cap emploi, sites internet spécialisés, réseaux professionnels spécialisés, écoles, etc.) ;
- participation de Pôle emploi à des forums et manifestations pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi afin de mieux communiquer sur nos offres de recrutement.

En complément de ces actions, Pôle emploi conduit une politique facilitant l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, notamment par le recrutement de personnes en alternance.

A ce titre, il est rappelé que les contrats de professionnalisation, assortis d'un parcours de formation adapté, peuvent s'avérer pertinents pour faciliter l'embauche de personnes handicapées, notamment sur des métiers spécifiques.

La visite médicale, effectuée systématiquement avant l'embauche, doit permettre de s'assurer que l'agent est apte au poste proposé.

Pôle emploi favorise l'accueil de stagiaires handicapés.

Sont retenus :

- les stages de la formation professionnelle (financés par l'Etat ou les régions) ;
- les stages organisés par l'AGEFIPH dans le cadre du service « appui projet » qui prévoient une découverte de l'entreprise ou d'autres services similaires ;
- les stages prescrits par Pôle emploi ;
- les formations en alternance du second degré ;
- les stages réalisés par les étudiants ;
- les stages découverte métier de fin de 3e.

La demande est examinée par le directeur des ressources humaines de l'établissement concerné, sur la base de l'analyse du thème de stage et des conditions de sa réalisation.

Les établissements concernés par l'accueil de stagiaire handicapé assurent les éventuels aménagements de poste de travail étudiés avec le médecin du travail.

Les parties s'accordent sur les actions facilitant l'accueil des personnes handicapées et leur intégration professionnelle comme suit.

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe, quelles qu'en soient les circonstances, est préparé avec la personne concernée par le service des ressources humaines et le responsable de la structure, avec l'aide de l'équipe pluridisciplinaire composée en particulier du médecin du travail/de prévention, du correspondant régional handicap et, le cas échéant, de toute personne compétente en interne ou en externe.

Cet accueil comprend une action d'information, de sensibilisation et de mobilisation des personnes appelées à constituer l'entourage professionnel de la personne handicapée. L'accord préalable de la personne handicapée est requis pour initier une telle action.

De même, s'il s'avère que l'accompagnement par un tutorat peut favoriser l'intégration d'une personne handicapée, celui-ci est mis en place à la demande de l'agent par le responsable de sa structure.

Dans ce cadre, le tuteur, retenu sur la base du volontariat, est formé au tutorat d'une personne handicapée. Il dispose du temps nécessaire au bon accomplissement de son activité de tutorat, qui est identifiée dans la planification du service. Le tuteur est chargé de participer à l'accueil de la personne handicapée. Il veille à sa bonne intégration. Il s'assure de la mise en pratique de l'activité confiée et du bon déroulement de la formation pratique. Il alerte le responsable du service en cas de difficulté.

En vigueur non étendu

Pôle emploi souhaite faciliter les démarches liées à la reconnaissance administrative du handicap et son renouvellement. Les agents qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le correspondant régional handicap. A cette fin, les agents bénéficient sur présentation de justificatifs (convocation, récépissé de demande de qualité de BOE ou tout autre document attestant de la démarche) d'autorisations d'absence rémunérées pour accomplir les formalités de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Pôle emploi met à disposition sur son intranet, pour l'ensemble des agents, des informations sur les démarches de reconnaissance du handicap et les possibilités d'accompagnement.

## II. - Prévention et maintien dans l'emploi

En vigueur non étendu

L'agent est au cœur d'un dispositif de prévention et de maintien dans l'emploi dans lequel interviennent le responsable hiérarchique, le médecin du travail/de prévention, le correspondant régional handicap et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En vigueur non étendu

Le maintien dans l'emploi a pour corollaire une politique de prévention des risques professionnels liés au handicap et notamment des risques psychosociaux.

Une attention particulière doit être portée à la mise à jour de dispositifs de sécurité adaptés.

Un accent particulier doit être apporté à la prévention des risques de désadaptation et de désinsertion des personnes handicapées de Pôle emploi, qu'elles soient reconnues travailleurs handicapés ou qu'elles deviennent handicapées en cours d'emploi, ainsi qu'aux travailleurs handicapés dont le handicap s'aggraverait.

Cette politique doit permettre, par une analyse objective des limitations dues au handicap par le médecin du travail ou de prévention, de trouver des solutions d'aide et d'accompagnement adaptées, notamment par la recherche d'une amélioration continue des matériels et des technologies, et de l'ergonomie du poste de travail, tant sur le plan matériel que sur celui du contenu et de l'organisation du travail. Le but est de développer l'autonomie des personnes concernées, d'éviter le risque de déqualification et de prévenir la désadaptation et la désinsertion de la personne handicapée.

Les médecins du travail ou de prévention, dans le respect des règles déontologiques, et en accord avec les agents concernés, attirent l'attention de la direction sur des situations de restriction et de diminution des capacités susceptibles à terme d'aboutir à une situation de handicap, pour anticiper les éventuelles actions d'aménagement et de conditions d'emploi.

Pôle emploi informe les services sociaux, les services de santé au travail ainsi que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur sa politique de prévention.

Les actions de prévention peuvent s'appuyer, d'une part, sur les services de santé au travail, sur les SAMETH (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), les centres de bilan spécialisés dans le handicap, et sur les associations spécifiques aux handicaps, d'autre part, ou tout autre organisme habilité à cet effet.

Dans l'objectif d'accompagner les personnes concernées, une attention particulière est portée par les services ressources humaines des établissements sur la situation des agents en arrêts de travail fréquents. Ces derniers sont notamment informés des démarches de reconnaissance du handicap et des possibilités d'accompagnement.

En vigueur non étendu

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans le processus d'intégration professionnelle. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de la personne handicapée, en concertation avec l'intéressé.

L'aménagement du poste de travail concerne toutes les problématiques d'accessibilité du poste.

Si la situation de la personne handicapée le nécessite et en application de l'avis du médecin du travail/de prévention, les dispositifs suivants sont étudiés : aménagements des locaux, acquisition de matériels, organisation du travail, aménagement d'horaires, rythme, intensité et charge de travail, sensibilisation de l'entourage professionnel, accès aux moyens de communication et à l'information professionnelle, dispositifs et consignes de sécurité adaptés, prothèses, « emploi accompagné », éventuels besoins d'assistance humaine, etc.

La demande d'aménagement de poste de travail d'un agent est instruite par le correspondant régional handicap. Elle est validée par le directeur des ressources humaines de l'établissement concerné. Le dossier ainsi constitué est transmis à la mission nationale diversité et handicap pour accord de remboursement des frais correspondants. Le correspondant régional handicap veille à sa réalisation. Des points réguliers sur les aménagements de poste sont mis à l'ordre du jour des CHSCT.

Le nombre d'aménagements de postes et de mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail figure au chapitre handicap du bilan social des établissements.

Les demandes de temps partiel des agents privés en situation de handicap seront examinées avec attention dans les conditions prévues à l'article 10, paragraphe 2, de la convention collective nationale.

Les règles de réintégration à temps plein de ce temps partiel sont soumises aux conditions de l'article 10, paragraphe 4, de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Les agents de droit public en situation de handicap bénéficient également (après avis du médecin de prévention) d'un temps partiel de plein droit dans les conditions prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (art. 34 bis).

#### A. - Aménagement des postes de travail et aide aux conditions de vie

L'aménagement peut intervenir dès réception du récépissé de dépôt de la première demande ou du renouvellement de la reconnaissance de la qualité de BOE ou de toute autre pièce attestant cette démarche.

Les aménagements nécessaires du poste de travail, dans toutes ses composantes, sont étudiés par le correspondant régional handicap sur préconisation du médecin du travail/de prévention et avec la personne handicapée elle-même. Il peut être fait appel à un ergonomiste ou une association spécialisée pour rendre ce poste le mieux adapté à sa situation.

L'agent handicapé doit rester au cœur de ce dispositif d'aménagement.

Le délai de mise en œuvre de l'aménagement de poste est de 2 mois maximum à partir de la demande instruite par le correspondant régional handicap, sauf circonstance exceptionnelle (rupture de stock chez le fournisseur, aménagement faisant appel à une expertise particulière...).

L'aménagement de poste pour un nouveau recruté nécessite que le matériel préconisé soit installé au plus près de la prise de poste et à défaut avant la fin de sa période d'essai.

En cas de limitation du nomadisme préconisée par le médecin du travail ou de prévention, une solution de bureau dédié est recherchée sur le site. Si l'agent est amené à travailler dans différents points du site ou sur plusieurs sites, un aménagement des différents postes de travail est mis en œuvre.

Le correspondant régional handicap assure le suivi des aménagements en lien avec l'évolution des besoins de l'agent.

En cas de mobilité de l'agent, le transfert du matériel non solidaire des murs et le financement de ce transfert sont pris en charge par l'établissement de départ, et ce au plus tôt.

Concernant les demandes de rétrocession de matériel professionnel, suite au départ d'un agent de Pôle emploi (départ à la retraite, fin de contrat), l'établissement auquel il est rattaché instruit cette demande auprès de la mission nationale diversité et handicap pour mise en œuvre.

Certains aménagements dépassent le cadre strictement professionnel (frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap, fauteuil roulant...). La prise en charge de ces équipements est effectuée par Pôle emploi en complément des participations apportées par la sécurité sociale, la maison départementale des personnes handicapées, les organismes de retraite et de prévoyance, et les organismes sociaux, dans la limite des dépenses exposées sur la base de devis préalablement acceptés par la mission nationale diversité et handicap. La nature de ces aménagements justifie qu'ils restent acquis de plein droit à l'agent en cas de départ de Pôle emploi.

#### B. - Autorisations d'absence

Les personnes handicapées peuvent bénéficier, sur recommandation du médecin du travail/de prévention, d'autorisations d'absence rémunérées, pour consultation médicale (ou soins) directement liés au handicap, qui ne pourraient s'effectuer en dehors des heures de travail. Cette mesure ne peut excéder la limite de 1 demi-journée par semaine, sauf circonstance exceptionnelle justifiée par des traitements médicaux nécessitant plus de 1 demi-journée, et sur recommandation spécifique du médecin du travail/de prévention.

Cette même mesure d'autorisation d'absence peut s'appliquer en cas de problèmes/pannes pour des équipements indispensables aux personnes handicapées et/ou aide animalière (par exemple fauteuil roulant, prothèses auditives, chien guide...) sur production de justificatifs du professionnel.

En vigueur non étendu

En cas de restriction d'aptitude, la règle est la recherche de la meilleure solution de maintien dans l'emploi.

Les principaux leviers mobilisés sont les suivants :

#### Equipe pluridisciplinaire

Les différentes actions nécessaires au maintien dans l'emploi sont réalisées en collaboration entre le directeur des ressources humaines, l'encadrement, le médecin du travail/de prévention, le correspondant régional handicap, l'assistante sociale et la personne concernée, sur son temps de travail. Cette équipe pluridisciplinaire, mise en place au sein de chaque établissement, est animée par le directeur des ressources humaines et peut faire appel à des compétences spécifiques externes, telles que le SAMETH (service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), ergonomes, psychologues du travail, associations spécialisées etc.

#### Rapprochement domicile-travail

Une politique de rapprochement domicile-travail est menée dans le cadre de l'aide au maintien dans l'emploi.

A compétences égales, priorité est donnée aux candidatures de personnes handicapées dont les contraintes sont certifiées par le médecin du travail/de prévention, dans le cadre de la mobilité professionnelle et/ou géographique.

## Télétravail

Le télétravail est une des modalités de maintien dans l'emploi si cette modalité est compatible avec la nature des activités exercées par l'agent. Cette modalité requiert l'accord de l'agent et elle est mise en œuvre sur préconisation du médecin de travail ou de prévention. Les modalités d'exercice du télétravail sont définies par l'équipe pluridisciplinaire citée ci-dessus et selon la réglementation en la matière et conformément au guide du télétravail élaboré par la mission nationale diversité et handicap.

L'agent bénéficie d'une garantie de réversibilité et il peut, à sa demande et avec l'accord du médecin du travail ou de prévention, revenir travailler sur son site d'origine.

Afin d'éviter le risque d'isolement, le télétravail pendulaire est préconisé ainsi que les contacts réguliers avec le site d'origine.

Le guide du télétravail précise les modalités de défraiement (frais professionnels) générés par l'activité de télétravail.

### Changement de poste/d'emploi

Cette possibilité de changement est réalisée en utilisant tous les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment de formation, de changement de lieu de travail, de changement d'emploi ou de toute autre mesure, sur la base d'un avis médical.

Afin de permettre à l'agent de découvrir un autre environnement professionnel, Pôle emploi facilite les périodes d'immersion en veillant notamment aux conditions d'accueil de la personne.

S'il n'existe pas de solution au niveau du site de travail de l'agent, des solutions de proximité doivent être recherchées au niveau de l'établissement.

Dans le cas où le changement de poste ne pourrait se faire dans l'établissement d'origine, une solution est recherchée au niveau de Pôle emploi.

### Bilan d'orientation

Par ailleurs, si un agent en situation de handicap le souhaite, il peut bénéficier d'un bilan d'orientation incluant le bilan des compétences et la prise en compte des problématiques de handicap, afin de réussir sa reconversion professionnelle.

L'expertise des services de Pôle emploi à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises peut notamment être mobilisée dans le cadre de cette reconversion (orientation, etc.).

## III. - Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques

### En vigueur non étendu

Sous le terme « accessibilité » sont désignées les actions d'ordre collectif favorisant l'utilisation des locaux et des outils de travail (par opposition aux aménagements de postes, qui concernent une personne en particulier).

Pôle emploi adhère au concept de l'« accessibilité universelle » et le met en œuvre pour les personnes handicapées selon les principes de la loi du 11 février 2005 :

« Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux ou équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer, et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »

L'ensemble des outils collectifs (photocopieurs, imprimantes en réseau, etc.) des sites et services sont installés de manière à permettre leur usage par tous les agents, dont les personnes handicapées, quel que soit le handicap.

### En vigueur non étendu

Conformément à la réglementation en vigueur, Pôle emploi s'assure que les lieux de travail sont accessibles à tous les agents quel que soit leur handicap et met en œuvre les démarches nécessaires à cette mise en accessibilité.

Des démarches sont entreprises, le cas échéant, envers les collectivités territoriales, afin d'assurer l'accessibilité des chemins d'accès aux lieux de travail depuis les transports en commun les plus proches, ou du transport adapté.

Une information régulière sur les éventuelles évolutions des dispositions légales en matière d'accessibilité des locaux est effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier de Pôle emploi.

Sur ces questions d'accessibilité des locaux, les acteurs internes tels que le CHSCT, le responsable conditions de travail et santé au travail et le correspondant régional handicap sont mobilisés, en complémentarité des services concernés.

Si le maintien dans l'emploi ou l'embauche des personnes handicapées nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local non soumis à une obligation légale en ce domaine, cette action, dans le cadre du présent accord, est prise en charge conformément aux dispositions du préambule.

Les modalités particulières garantissant la sécurité des personnes handicapées doivent être mises en place (évacuation, système d'alerte adapté, signalétique adaptée...). Une ou plusieurs personnes désignées et formées sont responsables de l'application de ces consignes.

### En vigueur non étendu

Comme l'ensemble des services publics, Pôle emploi s'engage à respecter les règles techniques du RGAA (référentiel général d'accessibilité pour les administrations) les plus appropriées à la situation de handicap.

Au-delà de cette obligation, Pôle emploi a le même degré d'exigence concernant l'accessibilité numérique au bénéfice de ses agents.

Elle se traduit par les mesures suivantes :

### Accessibilité des outils informatiques

Pôle emploi est ainsi engagé dans des actions de mise en accessibilité de ses sites et applicatifs web internes et externes.

La mise en accessibilité concerne également l'ensemble des supports numériques. Il s'agit entre autres de favoriser la navigabilité des documents. Pour cela, un plan de communication interne est engagé auprès de l'ensemble des directions pour la prise en compte des préconisations d'accessibilité des documents.

Une équipe informatique dédiée, au sein de la direction générale adjointe des systèmes d'information, prend en charge :

- les aménagements de postes informatiques, de la demande fonctionnelle à l'installation et la formation des personnes handicapées à l'utilisation de ces aménagements ;
- la maintenance des aménagements ;
- la mise en accessibilité « non-voyants ou malvoyants » des applications du système d'information, allant de la préétude/diagnostic à la recette, et la formation technique des formateurs.

Outre les formations habituelles mises en œuvre pour les agents, les personnes handicapées peuvent bénéficier de formations complémentaires afin de maintenir leurs connaissances et leurs compétences lorsque des évolutions technologiques et l'utilisation de nouvelles technologies sont envisagées au sein de Pôle emploi.

Par anticipation des évolutions techniques, et pour les applications développées par Pôle emploi et les progiciels achetés sur le marché, ainsi que pour toute modification substantielle des systèmes d'information, il est appliqué les critères d'accessibilité qui figurent dans les éléments déterminants des cahiers des charges et des recettes de ces applications. Les déploiements tiennent compte des adaptations préalables nécessaires à la maîtrise de l'outil par les personnes handicapées.

### Accessibilité des outils de télécommunication

Les actions entamées pour améliorer l'autonomie des personnes handicapées sont poursuivies et généralisées sur tous les sites de Pôle emploi, y compris

les plates-formes téléphoniques.

Ces actions concernent, par exemple, l'adaptation des postes téléphoniques ou l'utilisation d'un outil de transcription de la parole au bénéfice des personnes sourdes ou malentendantes.

#### **IV. - Formation professionnelle et gestion de carrière**

En vigueur non étendu

Toute personne handicapée a accès à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble du personnel de Pôle emploi. A ce titre, Pôle emploi veille à ce que le handicap ne constitue pas un frein à l'accès à la formation.

La situation des personnes handicapées n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 3 années consécutives fait l'objet d'un examen notamment lors de l'EPA par le manager, en lien avec le service ressources humaines.

Le temps partiel des agents handicapés ne doit pas constituer un frein à l'accès à la formation. Au besoin, si la formation ne peut être adaptée en individuel, le médecin du travail/de prévention est sollicité afin d'aménager les horaires de l'agent à temps partiel, et ce durant le temps de sa formation. A ce titre, l'agent à temps partiel dont le temps de formation sera supérieur à son temps de travail habituel peut bénéficier de paiement d'heures complémentaires ou d'une récupération à sa demande, conformément à l'article 9, paragraphe 5, de la convention collective nationale. Pour les agents de droit public, les règles fixées par les textes réglementaires s'appliquent (art. 36 du décret n° 86-83).

Lors de formations effectuées dans le cadre des obligations légales, seuls relèvent de l'accord les coûts supplémentaires occasionnés par des adaptations dues au handicap.

Les dépenses de transport des personnes handicapées pour accéder aux lieux de formation sont prises en charge conformément aux dispositions du préambule du présent accord.

Les actions de formation au bénéfice des agents handicapés peuvent être prolongées et soutenues en tant que de besoin par un accompagnement tutorial après avis de la direction des ressources humaines de la région concernée et avec l'accord de l'agent ou à sa demande.

Une attention particulière est portée à la prise en compte du handicap dans les actions de formation : sensibilisation et formation des formateurs, et de tuteurs volontaires, aux spécificités des handicaps (exemples : adaptation matérielle et technique, modes de communication, formation, etc.).

Une offre de formation intégrant la thématique du handicap est mise en place afin de promouvoir la diversité et de lutter contre les discriminations.

En vigueur non étendu

Des formations spécifiques, visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle comme par exemple formation à l'utilisation d'un chien guide, apprentissage de la lecture labiale, etc., peuvent être proposées aux personnes handicapées concernées ou aux membres de leur entourage professionnel à la charge de l'organisme financeur.

Ces formations sont adaptées aux capacités et aux disponibilités des personnes handicapées.

Toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, donne lieu à une formation à la demande de l'agent.

En vigueur non étendu

La mission nationale diversité et handicap travaille en lien avec la direction de la formation afin de prendre en compte le handicap dans l'ingénierie des formations et l'accessibilité des supports et outils. A titre d'exemple, la durée d'un module de formation suivi en individuel peut être adaptée. Cette collaboration s'exerce également pour les modules de formation existants.

Les centres interrégionaux de développement de compétences identifient une personne ressource pour suivre l'accessibilité des locaux, des outils et programmes de formation. Elle s'assure que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap, y compris au niveau de l'hébergement et des transports, et à défaut mettent en place les mesures appropriées, en lien avec les acteurs du handicap ou toute autre personne compétente en interne ou en externe. Elle travaille en lien avec les acteurs régionaux, en particulier le correspondant régional handicap, notamment pour mobiliser les budgets dédiés au handicap. Le délai de convocation pour l'entrée en formation doit permettre la mise en œuvre des réseaux de soin éventuellement nécessaires à l'agent.

La mission nationale diversité et handicap définit les activités du réseau des interlocuteurs des centres interrégionaux de développement de compétences en charge du handicap et assure l'animation de ce réseau.

En vigueur non étendu

Les personnes handicapées bénéficient des mêmes garanties de mobilité interne et d'évolution de carrière que l'ensemble des agents. Elles doivent pouvoir réaliser un parcours professionnel rythmé par une évolution continue de leurs compétences et responsabilités.

##### **3.1. Accompagnement de la carrière**

Les responsables hiérarchiques doivent être particulièrement attentifs au fait que le handicap ne doit pas constituer un frein à l'évolution de la personne handicapée dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. A ce titre, l'entretien professionnel au titre de la loi du 5 mars 2014 est une opportunité d'examen spécifique d'évolution professionnelle des travailleurs handicapés (exemples : élargissement des activités, mission spécifique...).

Pour ce faire, l'encadrement reçoit régulièrement l'appui des ressources humaines et du correspondant régional handicap, qui prend une part active au règlement des questions relevant de son expertise.

Un agent handicapé peut aussi bénéficier à sa demande d'un entretien mené conjointement avec un gestionnaire de carrière et le correspondant régional handicap. Cet entretien a pour objectif de permettre à l'agent une réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution. Dans le cadre de cet accompagnement, des prestations spécifiques peuvent être mobilisées : bilan de compétences, périodes d'immersion afin de découvrir un autre environnement professionnel, etc. Dans ce cadre, la période de professionnalisation, au titre de l'accord formation en vigueur, peut notamment être favorisée.

##### **3.2. Promotion et rémunération**

Les personnes handicapées ne doivent pas être pénalisées par leur situation, particulièrement dans le cadre des dispositifs d'attribution de promotions et d'opérations de carrière.

Les notes d'orientation annuelles concernant les promotions et les opérations de carrière réaffirment le principe d'égalité de traitement entre tous les agents.

Lors des campagnes de promotion, il est demandé aux services ressources humaines de porter une attention particulière à la situation salariale des personnels handicapés au regard des situations professionnelles comparables (emploi, ancienneté, âge, qualification).

Pour ce qui concerne plus spécifiquement le droit public, les directeurs des ressources humaines veillent à ce que les agents en situation de handicap soient informés des ouvertures de sélections internes et des aménagements possibles des épreuves en fonction du handicap. Pour les agents publics, si la nature du handicap le justifie, la promotion peut se réaliser sur place.

Par ailleurs, lors de la reprise du travail consécutive à une absence de longue durée pour raison de santé en lien avec le handicap d'au moins 6 mois, la rémunération de la personne handicapée, agent de droit privé, est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de cette absence par les agents relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles intervenues au sein de Pôle emploi. La personne handicapée agent de droit public se voit attribuer au minimum la moyenne des parts variables semestrielles liées à la manière de servir et pour celle qui y est éligible, la moyenne de la prime de performance attribuée dans son établissement pour son niveau d'emploi, ou à défaut attribuée au niveau national.

#### **V. - Communication et sensibilisation**

En vigueur non étendu

Pôle emploi poursuit sa démarche de sensibilisation au handicap en interne en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés (services RH, managers, élus...). Cette démarche de sensibilisation aborde notamment les représentations liées au handicap.

S'entend par action de sensibilisation une séquence inscrite sur un temps dédié, centrée sur un thème lié au handicap et menée par une personne qualifiée (acteur du handicap interne ou externe).

L'action a pour objectif de permettre aux participants d'évoluer dans leur perception ou leur connaissance du handicap, et ce par l'échange, l'expérimentation, la mise en situation...

Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel, les membres de la commission de suivi, les élus du comité d'entreprise bénéficient à leur demande auprès de la DRH d'une action de sensibilisation à la prise en compte du handicap. En début de mandat, tout nouvel élu peut en bénéficier dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, l'encadrement bénéficie d'actions de sensibilisation spécifiques, visant à faire évoluer les représentations du handicap.

En vigueur non étendu

La mission nationale diversité et handicap élabore un plan de communication national autour du handicap et accompagne sa déclinaison au niveau des établissements. Ce plan permet de porter à la connaissance de l'ensemble des agents les dispositions du présent accord ainsi que les modalités d'intervention du réseau handicap (MNDH, CRH). Il fait également la promotion des actions de sensibilisation et de formation liées à la thématique du handicap. Il peut utiliser des supports tels que plaquette d'information, newsletter, affiches, etc.

Le livret d'accueil remis à tout entrant à Pôle emploi comporte des informations sur la politique handicap de Pôle emploi.

Les personnes handicapées sont régulièrement informées des évolutions des textes régissant leur situation.

Les missions et coordonnées des correspondants régionaux handicap sont à disposition sur l'intranet national ainsi que sur les intranets des établissements.

Les établissements, en lien avec la mission nationale diversité et handicap, veillent à ce que la communication interne (supports, intranet) soit accessible à tous, notamment en proposant des formations accessibilité des documents et supports de communication.

En vigueur non étendu

Pôle emploi s'engage à rendre visible sa politique handicap à l'externe en valorisant ses actions.

Pôle emploi développe des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés, en vue d'organiser des échanges de pratiques et de s'entourer d'experts dans le domaine du handicap.

Pôle emploi participe, en tant qu'employeur, aux manifestations visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées (coopération avec les associations, groupes de travail, journées thématiques, manifestations culturelles ou sportives, etc.).

## **VI. - Recours à la prestation externe (emploi indirect)**

En vigueur non étendu

Le recours à la prestation externe n'a pas pour but de remplacer l'objectif de l'atteinte du taux de 6 % en emploi direct mais représente une action complémentaire pour l'insertion des personnes handicapées. Pôle emploi s'engage à favoriser le recours à la prestation apportée par les organismes spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées. A ce titre, la mission nationale diversité et handicap travaille en lien avec la direction des achats marchés.

En vigueur non étendu

Pôle emploi poursuit la coopération établie avec les organismes fédérant ce secteur, de façon à développer les possibilités d'achats aux ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et aux EA (entreprises adaptées).

Pôle emploi peut recourir, si nécessaire, à des organismes pour former son réseau d'acheteurs aux spécificités des entreprises des secteurs protégé et adapté.

En vigueur non étendu

La mission nationale diversité et handicap travaille en collaboration avec la direction achats marchés. Cette collaboration porte sur les axes suivants :

- actions de capitalisation des bonnes pratiques des établissements en matière d'achats auprès des EA-ESAT ;

- poursuite de l'engagement à introduire, dans les critères de choix présidant à l'octroi d'un marché, la preuve faite par la structure choisie de sa politique d'intégration des personnes handicapées.

Pôle emploi s'engage à privilégier les prestations sur site et la mise à disposition des travailleurs handicapés issus du milieu de travail protégé et adapté.

Pôle emploi identifie les travaux réalisables par les travailleurs handicapés du secteur EA-ESAT pour leur permettre d'accéder au milieu de travail ordinaire.

## **VII. - Autres dispositifs**

En vigueur non étendu

Dans le prolongement de l'expérimentation menée au titre de l'accord social 2012-2014 et en raison d'une révision de la norme NF X50-783 « organismes handi-accueillants » par l'AFNOR en 2014, Pôle emploi s'engage à compléter les états des lieux déjà réalisés au niveau tant des directions régionales que des processus nationaux.

Les établissements qui souhaitent s'engager dans cette démarche d'amélioration continue de la qualité de l'intégration du handicap bénéficient d'un appui méthodologique de la mission nationale diversité et handicap pour réaliser un état des lieux initial de leur organisation. La candidature éventuelle à l'obtention du label « organisme handi-accueillant » est à la main de chaque établissement.

Pôle emploi s'appuie sur l'expérience de ces établissements engagés dans la norme pour envisager une généralisation de cette démarche sur l'ensemble du territoire.

Parallèlement, Pôle emploi expérimente la grille d'évaluation de l'accessibilité ajoutée à la nouvelle version de la norme sur un panel de sites, dans le but de favoriser l'accessibilité de l'ensemble des sites Pôle emploi.

En vigueur non étendu

L'une des premières difficultés pour un aidant étant la gestion du temps, il s'agit de faciliter l'aménagement de leurs horaires.

Les agents concernés par ce dispositif peuvent, le cas échéant, prendre contact avec leur service ressources humaines ou les assistant(e)s de services sociaux de Pôle emploi afin de mettre en place cette mesure.

Par ailleurs, pour favoriser le rôle des aidants familiaux auprès de leurs enfants handicapés, Pôle emploi rappelle à l'ensemble des établissements les dispositions relatives au congé de présence parentale prévu à l'article 28.6 de la convention collective nationale ainsi que les dispositions de l'article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

En vigueur non étendu

Pôle emploi s'est associé au programme « réussir l'intégration des travailleurs handicapés » (RITHa) en 2014-2015.

Dans la continuité de cette démarche participative, Pôle emploi met en place des échanges et des partages d'expérience entre agents handicapés, sur leur temps de travail, au travers de groupes de parole ou ateliers thématiques. Ces groupes d'échange sont ouverts également à des agents non concernés eux-mêmes par une situation de handicap.

Pôle emploi forme en interne les ressources qui vont animer ces groupes.

## **Chapitre III Mise en oeuvre**

### **Chapitre III Mise en oeuvre**

En vigueur non étendu

Un plan de communication est déployé pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble des agents de Pôle emploi.

L'accord est consultable par tous les agents sur l'intranet national de la mission nationale diversité et handicap. Les intranets régionaux renvoient vers la page nationale.

### **Chapitre III Mise en œuvre**

En vigueur non étendu

La mission nationale diversité et handicap, instituée au sein de la DRH-RS, coordonne l'ensemble des actions pour l'emploi et l'intégration des personnes handicapées à Pôle emploi.

Elle pilote et suit la politique définie au niveau national, en étant force de proposition pour l'élaborer et la mettre en œuvre.

Elle assure la promotion de cette politique auprès des établissements en s'appuyant sur le réseau des correspondants régionaux handicap dont elle assure la formation et l'animation.

Elle met en œuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale.

Elle a également pour tâche d'assurer les relations avec les autres composantes de la direction générale, le suivi de la convention avec l'organisme financeur habilité et les relations avec les organismes extérieurs agissant dans le domaine du handicap au niveau national.

Elle assure le repérage, l'analyse et la promotion des bonnes pratiques et des actions innovantes.

Elle assure la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Elle établit par ailleurs, au titre des orientations du présent accord et de la politique arrêtée, un budget prévisionnel annuel.

Elle assure la gestion de ce budget, la qualification et le suivi des dépenses des établissements en application de cet accord et de la convention avec l'organisme financeur habilité.

Elle établit un bilan annuel quantitatif et qualitatif des réalisations nationales (bilan des activités et bilan financier). Ce bilan est présenté à la commission nationale paritaire de suivi et transmis pour information aux membres du comité central d'établissement.

### **Chapitre III Mise en œuvre**

En vigueur non étendu

Ils portent la politique nationale handicap de Pôle emploi au sein de leur établissement.

Ils mettent en œuvre, dans leur région ou leur établissement, toutes les actions de l'accord qui relèvent de ce niveau (notamment les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, d'aménagement de postes, etc.).

Ils sollicitent l'avis de la mission nationale diversité et handicap afin d'envisager les possibilités de financement des actions en faveur du handicap, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Ils transmettent annuellement à la mission nationale diversité et handicap le bilan quantitatif et qualitatif de leurs activités.

Ils lui transmettent également les éléments nécessaires à la réalisation de la DOETH.

Les correspondants régionaux handicap sont associés par le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail aux travaux de cette instance pour les questions relevant de leur compétence. Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent les solliciter sur des dossiers qui leur sont signalés.

Les directeurs des ressources humaines des établissements sont avec les correspondants régionaux handicap et les services de santé au travail les interlocuteurs des personnes handicapées ainsi que des agents qui souhaitent entamer une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Ils travaillent avec les acteurs internes et externes du handicap : médecins du travail/de prévention, responsables des conditions de travail et de la santé au travail, assistant(e)s de service social, acteurs institutionnels, associatifs, prestataires...

Ils travaillent en relation avec la ligne managériale des agents en situation de handicap.

Les correspondants régionaux handicap reçoivent une formation initiale et un accompagnement régulier de la mission nationale diversité et handicap.

Les personnes recrutées sont informées, notamment par le livret d'accueil, de l'existence des correspondants régionaux handicap comme relais handicap au sein de leur service ressources humaines. Le CRH prend contact avec chaque travailleur handicapé de son établissement, a minima une fois par an. Tout agent peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec le correspondant régional handicap.

Pôle emploi veille à ce que le dimensionnement en équivalent temps plein du réseau des CRH permette de garantir le déploiement de l'ensemble des dispositifs de l'accord à tous les agents concernés.

Les coordonnées et la fiche d'activité des correspondants régionaux handicap sont disponibles sur les intranets nationaux et régionaux.

### **Chapitre III Mise en œuvre**

En vigueur non étendu

Une commission nationale de suivi du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et/ou par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et de représentants de la direction des ressources humaines et des relations sociales (DRH-RS) de Pôle emploi, est mise en place.

Cette instance est présidée par le DRH-RS ou son représentant.

Elle se réunit deux fois par an pour examiner les conditions de la mise en œuvre du présent accord ainsi que pour prendre connaissance des actions les plus innovantes en faveur du handicap mises en œuvre par les établissements.

Les indicateurs de suivi du présent accord sont présentés à la commission une fois par an. La commission peut aussi solliciter des études spécifiques.

Elle est informée des difficultés non résolues au niveau des établissements et traitées par la DRH-RS.

Selon l'ordre du jour, la commission peut s'adjoindre des experts internes (direction générale ou établissements) ou externes sur les thèmes nécessitant leur compétence (médecins du travail ou de prévention, etc.) après accord du DRH-RS ou de son représentant.

### **Chapitre III Mise en œuvre**

En vigueur non étendu

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements sont associés à la mise en œuvre du présent accord dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à leurs compétences.

Le CHSCT sollicite le correspondant régional handicap en tant que de besoin.

Une action de communication spécifique leur est proposée de façon à ce qu'ils soient informés des termes du présent accord, dès le début de son application.

### **Chapitre IV Durée et formalités**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il s'appliquera à compter de sa date de signature. Au terme des 3 années, son application cessera de plein droit. Cet accord ne se transformera pas à son

terme en accord à durée indéterminée.

Dans le courant de la 3e année, et au plus tard 3 mois avant son expiration, la direction générale et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier les termes d'un nouvel accord.

Il pourra faire l'objet d'une révision et ou d'une dénonciation avant la survenance de son terme, selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2222.6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la convention collective nationale, il s'intègre dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

Nota : L'accord du 20 juillet 2015 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi est prorogé jusqu'au 1er avril 2020. (avenant du 18 juillet 2018, art. 1er - BOCC 2019-48)

#### Indicateurs de suivi

En vigueur non étendu

Taux d'emploi direct, taux d'emploi légal et montant des éventuelles contributions versées par les établissements.

Nombre de recrutements de personnes handicapées en CDI, CDD, contrat aidé, alternance, par sexe, catégorie professionnelle et établissement comparé au nombre total de recrutements.

Nombre de périodes d'essai non concluantes, par sexe, catégorie professionnelle comparé au nombre total de périodes d'essai non concluantes.

Nombre de sorties d'agents handicapés par sexe, motif et par établissement comparé au nombre total de sorties.

Nombre d'agents handicapés en temps partiel par sexe, catégorie professionnelle comparé au nombre d'agents à temps partiel.

Nombre d'agents handicapés par catégorie professionnelle et évolution dans les catégories professionnelles comparé à l'ensemble de la population.

Nombre d'aménagements de postes, de mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail et nombre d'actions de formation spécifiques.

Nombre d'agents en situation de télétravail, par sexe, catégorie professionnelle et par établissement.

Nombre d'agents handicapés n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans par sexe, catégorie professionnelle et établissement comparé à l'ensemble de la population.

Nombre de jours de formation dont ont bénéficié les agents handicapés comparé au nombre total de jours de formation.

Taux de promotion et opérations de carrière des agents handicapés comparé au taux de promotion et opérations de carrière des collaborateurs de Pôle emploi.

Nombre de sessions de sensibilisation et de formation sur la thématique du handicap.

Liste des partenariats avec les établissements du secteur adapté et protégé.

Liste des applicatifs internes accessibles.

Récapitulatif des actions de communication externe.

Nombre de bénéficiaires de la mesure spécifique « aidants familiaux ».

Salaire moyen des agents handicapés comparé au salaire moyen à âge, ancienneté et emploi équivalents.

En attente de la disponibilité de l'indicateur ci-dessus, l'indicateur suivant sera fourni : nombre d'agents en situation de handicap n'ayant pas eu d'augmentation de salaire depuis plus de 5 ans.

## Adhésion par lettre du 27 octobre 2015 de la FSU à l'accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi

En vigueur

Les Lilas, le 27 octobre 2015.

Fédération syndicale unitaire

104, rue Romain-Rolland

93260 Les Lilas

Monsieur le directeur général du travail,

La fédération syndicale unitaire vient, par la présente, vous faire part de sa décision d'adhérer à l'accord du 20 juillet 2015 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi.

Comme il se doit, cette notification est faite à l'ensemble des parties signataires de cet accord.

Tout en vous remerciant de votre attention, nous vous prions de recevoir, Monsieur le directeur général du travail, l'expression de notre profonde considération.

La secrétaire générale.

## Avenant du 18 décembre 2015 prorogeant l'accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalités de gestion des activités sociales et culturelles mutualisées

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

Constatant l'arrivée à terme de l'accord sur les modalités de gestion des activités sociales et culturelles mutualisées de Pôle emploi, signé le 10 octobre 2012 par les organisations syndicales suivantes : la CFDT, la CFE-CGC, la CGT-FO et la CGT ;

Constatant la non-capacité de la commission CNASC du CCE de faire des propositions d'orientation des actions à cette date ;

Constatant le non-renouvellement à cette date des instances représentatives du personnel, pour lesquelles les échéances électorales devraient intervenir courant de l'année 2016,

les parties signataires, aux termes des échanges prévus par l'article 8 de l'accord, conviennent de proroger par avenant la durée dudit accord et de reporter d'une année son application dans les mêmes conditions.

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est acté par cet avenant qu'il s'agit d'un accord à durée déterminée, dont le terme est reporté au 31 décembre 2016, et de ce fait ne se transformera pas à durée indéterminée. Trois mois avant son terme, les organisations syndicales signataires et représentatives au sein de Pôle emploi et la direction générale s'engagent à réaliser un bilan et à se réunir afin de proposer les conditions de son renouvellement.

## Article 2

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 8 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2016 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

# Accord du 25 janvier 2016 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FSU.
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

## Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord vise à fixer les caractéristiques de garanties collectives à titre obligatoire, communes à tous les agents de Pôle emploi, en matière de remboursement de frais de soins de santé et de prévoyance, dans le cadre du « contrat responsable », afin de maintenir au bénéfice des agents la défiscalisation de leurs cotisations. Il respecte donc les règles fixées par les lois n° 2004-810, n° 2013-504 et n° 2013-1203 ainsi que leurs décrets d'application et toutes autres dispositions législatives et réglementaires en vigueur s'y rapportant ainsi que les dispositions de l'article 49 de la convention collective nationale.

Ces garanties sont spécifiques à la couverture de la population concernée et tiennent compte des dispositifs de protection sociale réglementaires et conventionnels des deux statuts, privé et public, des agents de Pôle emploi.

Le dispositif repose sur la solidarité familiale entre les affiliés, dans le respect des principes de transparence et de non-discrimination. Il comprend une combinaison de garanties de protection sociale complémentaire incluant les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et ceux liés à la maternité, dénommés frais de soins de santé, ainsi que les risques d'incapacité de travail, tout ou partie des risques d'invalidité et ceux liés au décès. Il inclut par ailleurs, à titre facultatif, une garantie dépendance.

Ce dispositif repose également sur la solidarité entre les bien et les moins bien portants. Ainsi, la tarification concernant la couverture des frais de soins de santé et de prévoyance ne peut pas être établie sur la base d'un questionnaire médical préalable ni en fonction de l'état de santé de l'adhérent, ni de son âge. Par ailleurs, il n'y a aucun délai de carence au moment de l'affiliation à ces garanties.

Les parties, pour des raisons de clarté et de présentation exhaustive, s'entendent sur une version formellement consolidée de l'accord du 18 mars 2011 et de ses avenants des 5 mai 2011 et 17 juin 2014 .

## Chapitre Ier Bénéficiaires

### Agents en activité

#### Article 1.1

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires de ces garanties sont les agents en activité, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ou en contrat de travail aidé, régis par la convention collective nationale de Pôle emploi, et ceux relevant du décret statutaire de 2003, ainsi que les fonctionnaires détachés. Ces garanties s'appliquent quelle que soit la nature du contrat de l'agent, sans condition d'ancienneté.

Selon les dispositions de la loi du 13 août 2004 et dans le cadre du contrat responsable, les agents concernés doivent cotiser au titre des garanties obligatoires instituées par le présent accord.

En complément des cas de dispense prévus à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les parties décident que seuls les agents sous contrat à durée déterminée, dont les apprentis, spécifiés dans l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier sur leur demande expresse d'une dispense d'affiliation.

Les agents sous contrat à durée déterminée doivent formuler leur demande de dispense auprès de Pôle emploi à la signature de leur contrat de travail et après avoir reçu les notices d'information sur les régimes frais de soins de santé et de prévoyance ainsi que les formulaires d'adhésion spécifiant les tarifs. L'affiliation et la dispense sont définitives pour toute la durée de leur contrat.

### Agents en congé sans traitement ou sans solde

#### Article 1.2

En vigueur non étendu

Les agents en congé sans solde au titre de l'article 28 de la convention collective nationale de Pôle emploi et ceux en congé pour raison familiale ou personnelle en application du titre V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ainsi que les agents en congé pour convenance personnelle ou dans l'intérêt du service (art. 26 et 27 du décret statutaire de 2003) peuvent, sur leur demande, bénéficier de la garantie liée au remboursement des frais de soins de santé et de celle liée à la prévoyance.

Dans ce cas, les agents en congé de solidarité familiale, en congé en vue de l'adoption ou en congé de présence parentale bénéficient de la prise en charge de la part patronale de la cotisation dans les mêmes conditions que les agents en activité.

Pour tous les autres motifs de congé sans traitement ou sans solde, les cotisations relatives à cette souscription sont intégralement à la charge des agents concernés, à l'exception des agents en activité à Pôle emploi dont le contrat de travail est suspendu pour maladie.

### Anciens agents indemnisés au titre du chômage

#### Article 1.3

En vigueur non étendu

Selon les dispositions prévues à l'article L. 911-8 du livre IX, titre Ier, du code de la sécurité sociale, les anciens agents de Pôle emploi dont la rupture du contrat de travail, hors cas de licenciement pour faute lourde, ouvre droit au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, précédemment affiliés au présent régime, conservent, sauf renonciation expresse, après leur départ définitif, le bénéfice sans contrepartie de cotisation de leurs garanties de frais de soins de santé et de prévoyance pendant une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Dans un délai de 1 mois suivant la perte du bénéfice de leurs garanties de frais de soins de santé dans le cadre de la portabilité, les anciens agents peuvent bénéficier de manière facultative du maintien des garanties du régime frais de soins de santé moyennant le paiement d'une cotisation spécifique intégralement à leur charge et acquittée directement auprès de l'organisme assureur.



## **Retraités**

### **Article 1.4**

En vigueur non étendu

Les agents retraités de Pôle emploi peuvent demander à conserver le bénéfice de la garantie liée au remboursement des frais de soins de santé dans les 6 mois suivant la date de leur départ à la retraite moyennant le paiement d'une cotisation spécifique intégralement à leur charge et acquittée directement auprès de l'organisme assureur.

Un tarif plus avantageux que celui qui pourrait résulter d'une adhésion individuelle sera négocié dans le cadre de l'appel d'offres. Il visera à obtenir des candidats une offre spécifique en termes de tarification, basée sur la particularité de la population concernée.

Ce tarif, plafonné à 125 % de la cotisation des actifs, sera révisé, si besoin, au terme du deuxième exercice du contrat dans le cadre de la commission de suivi.

## **Chapitre II Nature des garanties**

En vigueur non étendu

Le dispositif comporte les garanties ci-après :

### **Garantie de frais de soins de santé**

#### **Article 2.1**

En vigueur non étendu

Une garantie obligatoire assure le remboursement des dépenses de soins de santé. Ce remboursement intervient en complément de la prise en charge de la sécurité sociale, des prestations non remboursées par la sécurité sociale mais prévues expressément par les garanties négociées, dans la limite des frais réellement exposés. Cette garantie s'entend déduction faite du montant des participations forfaitaires ou franchises prévues à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale qui restent à la charge de l'agent.

Par ailleurs, les candidats devront proposer, dans le cadre de l'appel d'offres, une offre spécifique de remboursements complémentaires à adhésion facultative intégralement à la charge des agents et acquittée directement auprès de l'organisme assureur.

### **Garantie de prévoyance obligatoire**

#### **Article 2.2**

En vigueur non étendu

L'objectif est d'offrir aux agents en activité une protection supplémentaire face aux aléas de l'existence, en complément des prestations réglementaires et conventionnelles spécifiques aux deux statuts, privé et public.

L'incapacité-invalidité couvre sous certaines conditions les pertes de salaire en cas d'arrêt de travail.

La rente éducation vise la protection des enfants en cas de décès de l'agent.

La rente de conjoint assure sous certaines conditions une rente temporaire.

La garantie décès permet le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) de l'agent.

Les rentes sont versées mensuellement dans le respect des conditions législatives et réglementaires.

## **Chapitre III Régime complémentaire de frais de soins de santé et de maternité**

### **Financement**

#### **Article 3.1**

En vigueur non étendu

Les cotisations relatives à la garantie mentionnée à l'article 3.2 ci-dessous sont exprimées de manière forfaitaire. Les cotisations relatives à cette garantie sont prises en charge annuellement à hauteur de 75 % de leur montant global par Pôle emploi et les 25 % restants étant à la charge de l'ensemble des agents en activité.

### **Garantie de frais de soins de santé obligatoire**

#### **Article 3.2**

En vigueur non étendu

La cotisation individuelle correspond à un forfait fixé annuellement, dont la prise en charge est assurée par l'agent à hauteur d'un pourcentage de son salaire brut qui sera déterminé en fonction des coûts arrêtés à l'issue de la contractualisation.

La charge salariale de 25 % est supportée collectivement par les agents et n'est pas traduite sous forme d'un précompte forfaitaire mensuel mais d'un taux exprimé en pourcentage du salaire brut mensuel de l'agent.

Ce taux est obtenu en divisant le forfait de base par le salaire brut moyen à Pôle emploi. Ce forfait de base est égal à 25 % du coût mensuel global du régime (charges salariales et patronales incluses).

Du fait de l'application d'un taux unique appliqué au salaire brut mensuel de chaque agent, la cotisation versée est proportionnelle aux gains de chacun. Cependant, aucun agent ne peut mensuellement cotiser au-delà de 50 % de ce forfait.

Le pourcentage retenu pour la première année est ensuite réajusté au 1er janvier de chaque année, et ce pour les 12 mois de l'année civile en cours, afin que la répartition moyenne de la prise en charge globale des cotisations soit maintenue, tel que prévu, à hauteur de 75 % pour Pôle emploi et de 25 % pour les agents.

### **Cotisation**

#### **Article 3.3**

En vigueur non étendu

#### **Forfait de base**

La cotisation individuelle est exprimée sous la forme d'un montant forfaitaire réestimée annuellement en fonction des résultats du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après avis de la commission de suivi prévue à l'article 7.1 du présent accord. Cette cotisation couvre les agents et leurs ayants droit, tels que définis à l'article 3.4 du présent accord. Dans ce cadre, les agents peuvent bénéficier du tiers payant et du système Noémie pour eux-mêmes et leurs ayants droit.

La part de la cotisation à la charge de l'agent est précomptée mensuellement par Pôle emploi.

Les agents affiliés au régime spécifique de sécurité sociale Alsace-Moselle bénéficient d'un tarif minoré de cotisation.

#### **Régime optionnel**

Il est proposé deux formules optionnelles permettant l'affiliation facultative de la personne vivant avec l'agent. Dans ce cadre, une cotisation complémentaire optionnelle, prise en charge intégralement par l'agent, est proposée pour le conjoint, pour la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), pour le concubin de l'agent assuré au titre de la sécurité sociale sur présentation d'une attestation de vie maritale, dès lors qu'il ne travaille pas à Pôle emploi, ainsi que pour ses ayants droit au titre de la sécurité sociale. Ce système, appelé option couple, fonctionne selon l'une des deux formalités suivantes :

- soit l'intéressé ne bénéficie pas d'une mutuelle par ailleurs. Dans ce cas, il bénéficie des liaisons Noémie et des services de tiers payant ;
- soit l'intéressé bénéficie d'une mutuelle par ailleurs. Dans ce cas, il ne bénéficie pas des services de tiers payant et est « noémisé » auprès de la mutuelle

intervenant en premier rang.

La cotisation est exprimée sous la forme d'un montant forfaitaire réestimé annuellement afin de garantir l'équilibre de ce régime optionnel.

### Ayants droit du forfait de base

#### Article 3.4

En vigueur non étendu

Les prestations de la garantie de remboursement de frais de soins de santé sont accordées à l'agent assuré et à ses ayants droit, lesquels sont :

- le conjoint, le concubin sur présentation d'une attestation de vie maritale ou la personne ayant conclu avec un agent célibataire, divorcé ou veuf, un pacte civil de solidarité (Pacs) et à charge au titre de la sécurité sociale ou définis aux articles L. 160-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;

- les enfants considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'agent assuré, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), de son conjoint ou concubin, à charge au titre de la sécurité sociale, ainsi que les enfants de moins de 21 ans qui exercent une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à un pourcentage du Smic mensuel selon les règles en vigueur ;

- le conjoint demandeur d'emploi ou le concubin ou la personne ayant conclu avec un agent célibataire, divorcé ou veuf, un pacte civil de solidarité (Pacs), ayant fait l'objet d'une affiliation volontaire optionnelle antérieure, est considéré comme conjoint à charge s'il ne perçoit pas d'indemnités de chômage ou à l'expiration de ses droits aux prestations de chômage ;

- les enfants reconnus par la maison départementale pour le handicap (MDPH) atteints d'un handicap les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une quelconque activité rémunératrice (ressources mensuelles au maximum égales au quart du plafond mensuel de la sécurité sociale en ce qui concerne exclusivement les ressources d'origine professionnelle, abstraction faite des compléments de salaire versés par l'Etat et de toutes ressources attachées au handicap), sans limite d'âge.

Sont considérés également comme bénéficiaires jusqu'à la fin du mois du 28e anniversaire :

- les enfants qui poursuivent leurs études et qui :

- soit bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-4 du code de la sécurité sociale ;

- soit sont considérés par la sécurité sociale comme ayants droit de l'agent assuré, ou de ses ayants droit (conjoint, concubin ou la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité, à la charge de l'assuré au titre de la sécurité sociale ou définis aux articles L. 160-1 et suivants du code de la sécurité sociale) ;

- les enfants qui sont en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et qui perçoivent une rémunération limitée à un pourcentage du Smic mensuel selon les règles en vigueur ;

- les enfants primo-demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi.

Sont également bénéficiaires les ascendants qui sont considérés par la sécurité sociale comme ayants droit de l'agent assuré ou de ses ayants droit (conjoint, concubin ou personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité, à la charge de l'agent au titre de la sécurité sociale).

### Prestations

#### Article 3.5

En vigueur non étendu

Les prestations décrites au contrat couvrent les bénéficiaires cotisants et les ayants droit au titre du forfait de base et des régimes optionnels selon leur niveau d'affiliation.

Les prestations sont détaillées dans le tableau joint en annexe I.

La prise en charge mutualiste est calculée acte par acte.

Les sommes restant à la charge du participant sont au minimum égales à la participation forfaitaire mentionnée à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

## Chapitre IV Régime de prévoyance obligatoire

### Financement

#### Article 4.1

En vigueur non étendu

Les cotisations relatives à la garantie prévue à l'article 4.2 ci-dessous sont assises sur la rémunération mensuelle brute totale de l'agent. Elles sont réparties entre Pôle emploi et les agents conformément aux taux indiqués dans le tableau figurant dans cet article.

Compte tenu des spécificités attachées à chacun des deux statuts, privé et public, en matière, d'une part, de durée d'indemnisation par l'employeur et/ou par le régime complémentaire de maintien du revenu en cas d'arrêt de travail et, d'autre part, de la nature de l'affection, les cotisations relatives à la garantie prévue à l'article 4.2 du présent accord feront l'objet de deux tarifications distinctes. En effet, ce double décalage justifie techniquement la mise en place d'un taux de cotisation propre à chaque population.

### Garantie de prévoyance obligatoire

#### Article 4.2

En vigueur non étendu

La participation de Pôle emploi et des agents sur le montant de la cotisation se répartit comme suit selon la tranche de rémunération.

	Part salariale	Part patronale
Tranche A	26 %	74 %
Tranche B	De 38 % à 45 %	De 62 % à 55 %
Tranche C	50 %	50 %

Les parties à la négociation se rencontreront pour réajuster et préciser les taux dans les fourchettes proposées ci-dessus en fonction des coûts arrêtés à l'issue de la contractualisation.

### Cotisations

#### Article 4.3

En vigueur non étendu

Les cotisations individuelles sont exprimées sous forme d'un pourcentage de la rémunération mensuelle brute totale soumise à cotisation sécurité sociale répartie selon les tranches de rémunération (tranche A, tranche B, tranche C) tel que présenté dans le tableau figurant à l'article 4.2 du présent accord.

La part de la cotisation à la charge de l'agent est précomptée mensuellement par Pôle emploi.

### Prestations

#### Article 4.4

En vigueur non étendu

La garantie proposée comporte un choix entre plusieurs options de couverture tel que présenté dans le tableau figurant en annexe II. Le montant de la cotisation est indépendant de l'option choisie.

Une option regroupe un ensemble prédéfini de garanties exprimées à des niveaux déterminés. Chaque agent choisit obligatoirement une option parmi celles proposées. En cas d'absence de choix, l'option 1 lui est appliquée par défaut.

En cas de demande de changement d'option, à la libre initiative de l'agent, celui-ci intervient au premier jour du mois suivant cette demande.

### **Assurance incapacité (maladie, accident)**

#### Article 4.5

En vigueur non étendu

La garantie contre le risque d'incapacité de travail assure à l'agent, sans condition d'ancienneté et pendant toute la durée du bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, le versement d'une prestation différentielle. Cette prestation permet de maintenir à l'agent des ressources mensuelles égales au maximum à 1/2 de sa rémunération annuelle nette totale au cours des 12 mois ayant précédé la date d'arrêt de travail initial.

Les prestations de la garantie incapacité sont servies pendant toute la durée de perception des indemnités journalières de sécurité sociale, qu'il y ait ou non maintien partiel par Pôle emploi du salaire conventionnel pour les agents de droit privé ou de la rémunération pour les agents de droit public.

La direction générale prend des dispositions évitant aux agents concernés d'être en rupture de versement financier de nature à créer un déséquilibre dans leurs ressources mensuelles. Ces dispositions prendront la forme d'une avance sur versement, le premier mois des périodes à demi-traitement et sans traitement. Les modalités de récupération de l'avance feront l'objet d'une information en commission de suivi.

### **Assurance invalidité**

#### Article 4.6

En vigueur non étendu

La garantie contre le risque lié à l'invalidité assure le versement, après épuisement des droits à prestations servies au titre de l'assurance incapacité de travail, d'une rente mensuelle aux agents reconnus en invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, jusqu'à l'âge légal de la retraite, sous réserve des conditions d'éligibilité.

Pour une invalidité de 1re catégorie au sens de la sécurité sociale ou pour les bénéficiaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente partielle compris entre 33 % et 65 %, la rente mensuelle ne peut excéder 48 % de 1/2 de la rémunération brute totale de l'agent au cours des 12 mois précédant la date d'arrêt de travail initial, ayant entraîné la reconnaissance de son invalidité, déduction faite du montant de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale tant qu'il remplit les conditions jusqu'à l'âge légal du départ en retraite.

Pour une invalidité de 2e ou de 3e catégorie au sens de la sécurité sociale ou pour une invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsque le taux d'incapacité permanente partielle ou totale est égal ou supérieur à 66 %, la rente mensuelle est égale à 80 % de 1/12 de la rémunération brute totale de l'agent au cours des 12 mois précédant la date d'arrêt de travail initial, ayant entraîné la reconnaissance de son invalidité, déduction faite du montant de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et de la rémunération totale ou partielle maintenue par Pôle emploi, ainsi que, le cas échéant, de la prestation versée au titre du régime de prévoyance complémentaire des agents de droit public institué par le décret n° 99-528 du 25 juin 1999 modifié.

Chacune de ces deux rentes ne pourra, ajoutée aux prestations en espèces de même nature qui seraient servies par la sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à toute rémunération d'une activité à temps partiel (justifiée par des motifs thérapeutiques) ou prestations de l'assurance chômage, permettre à l'agent de percevoir des sommes supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

### **Garantie décès**

#### Article 4.7

En vigueur non étendu

La garantie contre le risque lié à tout décès hors exclusions légales ou à l'IAD assure, selon l'option souscrite par l'agent, le versement, conformément au tableau joint en annexe II, soit :

1. D'un capital ;
2. D'un capital auquel s'ajoute le versement d'une rente éducation aux enfants à charge ;
3. D'un capital auquel s'ajoute le versement d'une rente temporaire au bénéfice du conjoint survivant.

### **Chapitre V Garantie dépendance facultative**

En vigueur non étendu

A titre facultatif, une garantie contre le risque lié à la dépendance est proposée pour assurer, aux agents qui y souscrivent, le versement d'une rente mensuelle lorsqu'ils justifient soit d'un classement en groupe iso-ressources 1 ou 2 (GIR 1 et 2) défini en application de l'article R. 232-3 du code de l'action sociale et des familles, soit de ne plus pouvoir exécuter les actes ordinaires de la vie courante au sens du 3e de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Les cotisations devront être déterminées sur la base d'un montant mensuel de rente viagère égal à 500 € par mois, avec une proposition de barème de cotisations et de prestations pouvant permettre d'atteindre une rente égale à 2 500 € par mois. Le prestataire devra proposer un indice de revalorisation annuelle dans le cadre de l'appel d'offres. Il ne sera appliqué aucune exclusion ou limite de prise en charge de cette garantie en dehors des exclusions ou limites légales.

Les agents bénéficiaires de cette garantie partant à la retraite ou quittant Pôle emploi en cours de carrière peuvent, s'ils le souhaitent, conserver cette garantie.

La souscription à la garantie dépendance est financée par des cotisations distinctes prélevées mensuellement par Pôle emploi sur les salaires des agents souscripteurs en activité. Les agents en retraite ou ayant quitté Pôle emploi verseront mensuellement leur cotisation directement à l'organisme assureur.

### **Chapitre VI Action de solidarité**

En vigueur non étendu

Dans les cas particulièrement graves où soit par suite d'absence ou d'insuffisance de remboursement de la sécurité sociale, soit par suite d'accident de la vie des sommes importantes sont portées à la charge de l'agent ou de ses ayants droit, celui-ci ou ceux-ci peuvent présenter une demande d'aide au titre de la solidarité auprès du fonds social collectif du prestataire.

Lors de l'appel d'offres les candidats devront proposer des solutions spécifiques et des services sans contrepartie de cotisation, à destination de tous leurs adhérents. Ces dispositifs porteront, entre autres, sur la santé et la prévoyance.

### **Chapitre VII Conditions de mise en oeuvre**

#### **Chapitre VII Conditions de mise en oeuvre**

En vigueur non étendu

La mise en place de cette couverture de frais de soins de santé et de prévoyance fait l'objet de la conclusion de contrats avec un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée après appel d'offres. Ces contrats peuvent être conclus auprès des mutuelles et unions de mutuelles relevant du livre II du code de la mutualité, à l'exception de celles bénéficiant pour les risques à garantir des dispositions de l'article L. 211-5 du code de la mutualité, ou d'institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou encore d'entreprises d'assurances mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Au cours de la procédure d'appel d'offres, Pôle emploi veillera dans le choix des prestataires à leur capacité à mettre en oeuvre l'ensemble des prestations des contrats, notamment la présence des relais et le tiers payant, sur l'ensemble du territoire national (DROM et Saint-Pierre-et-Miquelon compris).

Les organisations syndicales, parties à négociation, sont associées à l'ensemble du processus de mise en place et du choix du ou des prestataires,

notamment à l'élaboration du cahier des charges et à l'audition des soumissionnaires, sur la base d'un calendrier proposé par la direction.

### Commission de suivi

#### Article 7.1

En vigueur non étendu

Une commission paritaire nationale de suivi du présent accord est instituée pour assurer le contrôle, l'analyse et le suivi des comptes et la gestion de ce dispositif. Cette commission est composée de trois membres par organisation syndicale partie à négociation et des représentants de la direction de Pôle emploi. Les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixées par son règlement intérieur adopté à la majorité de ses membres.

L'équilibre financier des régimes frais de soins de santé et de prévoyance est étudié chaque année par la commission de suivi en fonction du rapport présenté par les organismes assureurs et des indicateurs définis par la commission en lien avec le(s) titulaire(s) du contrat. Par ailleurs, en cas de modification substantielle de la réglementation de remboursement de la sécurité sociale susceptible de remettre en cause de façon importante l'équilibre financier des régimes, la commission de suivi se réunit à titre exceptionnel pour en examiner les conséquences et proposer les évolutions nécessaires à la CPNN dans le cadre des dispositions relatives à la révision du présent accord. Toute modification du niveau des garanties ou de la nature des prestations ne peut intervenir que dans le cadre d'une révision du présent accord, sauf celle consécutive à une évolution législative ou réglementaire modifiant les conditions prévues pour le bénéfice des exonérations fiscales et des cotisations sociales. Dans ce cas, la commission de suivi et la CPNN sont réunies pour en tirer les conséquences.

La commission veillera à vérifier l'impact de la mise en œuvre de ces garanties sur la population des femmes, dans la continuité des travaux concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des indicateurs pertinents et efficaces seront mis en place afin de vérifier que le présent accord ne vienne pas en aggravation de la situation des femmes à Pôle emploi, ni en accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes.

Tout impact financier sur les régimes notamment lié à des évolutions législatives et/ou réglementaires fera l'objet d'un examen en commission de suivi.

### Durée

#### Article 7.2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue à tous les textes et dispositions conventionnelles existants portant sur les mêmes objets à la date de sa prise d'effet. Il est annexé à la convention collective nationale de Pôle emploi, conformément à l'article 49, paragraphe 1, de cette convention.

Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans les cas où les parties à négociation décident de mesures additionnelles et/ou substitutives ou préalablement à la procédure d'appel d'offres, effectuée avant l'échéance des contrats en cours.

### Date d'entrée en application

#### Article 7.3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord révisé entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2017.

### Chapitre VIII Modification de l'article 49, paragraphe 2, de la convention collective nationale en vue de sa concordance avec le présent accord

En vigueur non étendu

Afin de tenir compte des évolutions législatives relatives aux « contrats responsables », le paragraphe 2 de l'article 49 de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Le personnel est obligatoirement soumis à ces régimes qui sont gérés par un ou plusieurs organismes désignés après appel d'offres. Les prestations et garanties, risque par risque, de ces régimes respectent les conditions et limites prévues par la réglementation pour bénéficier des exonérations fiscales et cotisations sociales relatives à son financement, tant pour les agents que pour Pôle emploi. »

### Chapitre IX Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

### Annexe

En vigueur non étendu

#### Annexe I

##### Garanties de frais de soins de santé

Les remboursements des dépenses de soins de santé s'entendent remboursements de la sécurité sociale inclus, dans la limite des frais réellement exposés.

Les sommes restant à la charge de l'agent sont au minimum égales à la participation forfaitaire mentionnée à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale. Dans le respect des critères fixés par décret en Conseil d'Etat conformément à l'article 57 de la loi du 13 août 2004, les majorations du ticket modérateur pour non-respect du parcours médical et non-communication du dossier médical et, plus généralement, toutes les pénalités qui en découlent ne sont pas prises en charge dans le cadre de la présente garantie.

Les pénalités financières appliquées par la sécurité sociale hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, conformément à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, ne donnent pas lieu à remboursement complémentaire. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la sécurité sociale, est assurée a minima au TM.

La prise en charge des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la sécurité sociale.

Poste	Niveau de garanties	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	600 % BR	90 % (FR limité à 600 % BR)
Honoraires déclarés par la sécurité sociale, actes codifiés en K (y compris IVG dans le cadre du contrat d'accès aux soins)	600 % BR	néant
Honoraires déclarés par la sécurité sociale, actes codifiés en K (y compris IVG hors du cadre du contrat d'accès aux soins)	200 % BR	90 % (FR limité à 200 % BR)
Chambre particulière (frais hospitalisation chirurgicale)	4 % PMSS par jour	
Chambre particulière (frais hospitalisation médicale)	4 % PMSS par jour	
Forfait hospitalier	100 % du forfait	
Frais d'accompagnement	4 % PMSS par jour (enfants à charge < 14 ans ou adultes > 70 ans)	
Indemnité compensatrice d'hospitalisation accordée à partir du 8e jour d'hospitalisation médicale ou chirurgicale, dans la limite de 3 mois, à la mère ou au père de famille ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 18 ans	2,50 % PMSS par jour	

Poste	Niveau de garanties	
	Conventionné	Non conventionné
Transport (remboursé par la sécurité sociale)	100 % TCSS	
Actes médicaux		
Généraliste dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100 % (FR limité à 300 % BR)	néant
Généraliste hors du cadre du contrat d'accès aux soins	100 % (FR limité à 200 % BR)	90 % (FR limité à 200 % BR)
Spécialiste dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100 % (FR limité à 500 % BR)	néant
Spécialiste hors du cadre du contrat d'accès aux soins	100 % (FR limité à 200 % BR)	90 % (FR limité à 200 % BR)
Radiologie dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100 % (FR limité à 500 % BR)	néant
Radiologie hors du cadre du contrat d'accès aux soins	100 % (FR limité à 200 % BR)	90 % (FR limité à 200 % BR)
Analyses acceptées par la sécurité sociale	100 % (FR limité à 600 % BR) SS	
Auxiliaires médicaux	200 % TCSS-SS	néant
Actes de spécialité effectués en externat (actes de chirurgie hors hospitalisation) dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100 % (FR limité à 500 % BR)	néant
Actes de spécialité effectués en externat (actes de chirurgie hors hospitalisation) hors du cadre du contrat d'accès aux soins	100 % (FR limité à 200 % BR)	90 % (FR limité à 200 % BR)
Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)		
- à 65 % - à 35 % - à 15 %		100 % BR
Dentaire		
Soins dentaires (y compris inlay simple, onlay)		200 % BR
Prothèse dentaire remboursée (y compris inlay core, clavette et couronne sur implant)		480 % BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale		450 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale		300 % BR - SS reconstituée
Parodontologie remboursée (sur la base d'une gingivectomie étendue à un sextant)		300 % TCSS
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale		15 % PMSS par an par bénéficiaire
Prothèse dentaire non remboursée		300 % BR - SS reconstituée
Implantologie (scanner, pose de l'implant, pilier implantaire)		20 % PMSS dans la limite de 3 implants par an et par bénéficiaire
Adjonction d'élément intermédiaire à une prothèse plurale (bridge)		300 % BR - SS reconstituée
Prothèses non dentaires		
Prothèse auditive et implant cochléaire adulte remboursés par la sécurité sociale		25,50 % PMSS/ prothèse ou implant
Prothèse auditive adulte refusée par la sécurité sociale		19,50 % PMSS/ prothèse
Prothèse auditive et implant cochléaire enfant remboursés par la sécurité sociale		25,50 % PMSS/ prothèse ou implant
Prothèse auditive enfant refusée par la sécurité sociale		19,50 % PMSS/ prothèse
Orthopédie et autres prothèses acceptées par la sécurité sociale		365 % BR
Optique		
Plafond : 1 équipement (verres et monture) tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue		
Monture adulte		150 €
Par verre adulte simple		100 % FR - SS, limité à 160 € par verre
Par verre adulte complexe		100 % FR - SS, limité à 300 € par verre
Par verre adulte très complexe		100 % FR - SS, limité à 350 € par verre
Monture enfants (moins de 18 ans)		150 €
Par verre enfant simple		100 % FR - SS, limité à 160 € par verre
Par verre enfant complexe		100 % FR - SS, limité à 300 € par verre
Par verre enfant très complexe		100 % FR - SS, limité à 350 € par verre
Lentilles remboursées par la sécurité sociale, y compris les lentilles d'adaptation		8 % PMSS par paire
Lentilles non remboursées et jetables		8,5 % PMSS par an et par bénéficiaire
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale		
Frais de traitement et honoraires		20 % PMSS (18 jours maximum)
Frais de voyage et d'hébergement		
Refusée par la sécurité sociale, effectuée en France, sur accord du médecin-conseil du prestataire		15 % PMSS
Maternité		
Chambre particulière		4 % PMSS par jour
Forfait par enfant (y compris adoption)		15 % PMSS
Divers		
Chirurgie de l'œil non prise en charge par la sécurité sociale		25 % PMSS par œil, par an et par bénéficiaire
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale : anti-grippe saisonnière		100 % FR
Vaccins pris en charge par la sécurité sociale		100 % FR
Forfait actes médicaux > 120 €		100 % du forfait
Ostéodensitométrie osseuse		2 % PMSS par an et par bénéficiaire
Contraceptifs oraux non pris en charge par la sécurité sociale		5 % PMSS par an et par bénéficiaire
Consultation diététicien - lutte contre l'obésité		3 % PMSS par an et par bénéficiaire
Substituts nicotiniques prescrits par un médecin		50 € par an et par bénéficiaire

Poste	Niveau de garanties	
	Conventionné	Non conventionné
Consultation de médecine douce (actes réalisés par des spécialistes agréés) (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, homéopathie ...)	35 € par séance avec maximum 4 séances par an et par bénéficiaire	
Détartrage annuel complet sus-et sous-gingival	2 séances par an et par bénéficiaire	
Dépistage des troubles de l'audition par audiométrie tonale avec tympanométrie chez une personne de plus de 50 ans	1 dépistage tous les 5 ans, par bénéficiaire	
FR : frais réels. BR : base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. TCSS : tarif conventionné de la sécurité sociale. Les remboursements forfaitaires annuels ou les limites par an et par bénéficiaire sont appliqués par année civile.		

Sur l'optique, la prise en charge concerne un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les 2 ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. La périodicité de 2 ans ou de 1 an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du premier élément de l'équipement (monture ou verres). L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale.

Les garanties optique respectent les planchers par équipement imposés par l'article D. 911-1,4°, du code de la sécurité sociale portant sur la couverture minimale. Les types de verres sont segmentés entre verres simples, complexes et très complexes selon les niveaux de sphère et de cylindre, comme précisé dans le tableau ci-dessous.

		Verres unifocaux				Verres multifocaux			
		Cylindre				Cylindre			
		-	0,25	4,25 à 6	6,25	-	0,25	4,25 à 6	6,25
Sphère	0 à 4,00	Verres simples		Verres complexes		Verres complexes			
	4,25 à 6,00					Verres très complexes		Verres complexes	
	6,25 à 8,00	Verres complexes				Verres très complexes			
	8,25								

En vigueur non étendu

Annexe II

Garantie de prévoyance

	Proposition régime à options		
	Option 1	Option 2	Option 3
Capitaux décès			
Célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant	250 % TABC	250 % TABC	Néant
Conjoint, concubin, Pacs, union libre sans enfant	375 % TABC	375 % TABC	150 % TABC
Majoration par personne à charge	110 % TABC	0 % TABC	110 % TABC
Rente éducation			
Enfants jusqu'à 11 ans	Néant	10 % TABC	Néant
Enfants jusqu'à 16 ans révolus	Néant	15 % TABC	Néant
Enfants de 17 ans et, si études, de 18 à 26 ans	Néant	18 % TABC	Néant
Rente orphelin	Néant	100 % rente éducation	Néant
Rente de conjoint temporaire			
Temporaire (4 % par mois pendant 5 ans)	Néant	Néant	240 % TABC
Garanties annexes décès			
Capital supplémentaire décès accidentel	75 % TABC + 25 % majoration pour personne à charge	75 % TABC + 25 % majoration pour personne à charge	75 % TABC + 25 % majoration pour personne à charge
Décès postérieur conjoint (double effet)	50 % capital décès option 1	50 % capital décès option 1	50 % capital décès option 1
Prédécès conjoint ou enfant (à partir de 12 ans [*])	250 % PMSS	250 % PMSS	250 % PMSS
Invalidité absolue et définitive (IAD 3e catégorie SS)	100 % capital décès option 1 + 100 % TABC si non marié	100 % capital décès option 1 + 100 % TABC si non marié	100 % capital décès option 1 + 100 % TABC si non marié
Arrêt de travail			
En relais et complément de Pôle emploi / SS / autres prestations			
Incapacité de travail (cf. article 4.5)	100 % salaire net	100 % salaire net	100 % salaire net
Invalidité 1re catégorie	48 % TABC	48 % TABC	48 % TABC
Invalidité 2e ou 3e catégorie	80 % TABC	80 % TABC	80 % TABC

TABC : rémunération brute annuelle totale de l'agent.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

(\*) Décès d'un enfant de moins de 12 ans : prise en charge des frais funéraires dans la limite des frais engagés plafonnés à 250 % du PMSS.

## l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Conformément aux termes de l'article L. 2242-1 du code de travail, la direction générale de pôle emploi a invité les représentants syndicaux représentatifs dans la branche à une réunion de négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise le 17 février 2016.

Sur les thématiques relevant de la négociation annuelle obligatoire, il a été rappelé que lorsque des accords collectifs en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (accord du 16 octobre 2015) et/ ou l'insertion professionnelle et le maintien des travailleurs handicapés (accord du 20 juillet 2015) sont signés, la négociation sur ces thèmes aura lieu à l'expiration desdits accords et, au plus tard, à compter du 31 décembre 2018.

La réunion a donc été consacrée à la négociation sur les rémunérations et sur le partage de la valeur ajoutée. Au cours de cette réunion, la direction générale a présenté les documents d'analyse par la direction générale sur ces sujets.

Les représentants syndicaux ont respectivement fait valoir leurs revendications en matière d'augmentation générale de salaire justifiée par la nécessité de maintenir le pouvoir d'achat des agents, devant se traduire par une évolution du montant de la partie fixe et de la valeur du point.

Les demandes ont été portées par les arguments suivants :

Les représentants de la CFDT ont fait valoir et ont émis dans un premier tour de table leurs revendications périphériques qui sont :

- la négociation sur l'intéressement dit article 16 au sein de Pôle emploi ;
- l'ouverture de négociations au niveau des établissements sur une prime transport et d'une prime dite « vélo » ;
- la mise en application de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour les agents de droit privé et l'application de la loi de finances concernant la revalorisation des tickets repas et ce, de manière automatique.

La CFDT a demandé également à la direction générale d'exprimer sa proposition en matière de hausse de la valeur du point avant d'exprimer ses souhaits en la matière. La proposition à zéro de la direction n'a pas permis à la CFDT d'exprimer sa demande principale en matière d'augmentation générale de la valeur du point et de la partie fixe.

Les représentants de la CFTC ont fait valoir ... et demandé ...

Les représentants de la CFE-CGC ont fait valoir ... et demandé ...

Les représentants de la CGT ont fait valoir ... et demandé 5,5 % d'augmentation de la valeur de la partie fixe et de la valeur du point et sont déclarés opposés à la négociation sur l'intéressement.

Les représentants de la CGT-FO ont fait valoir que les chiffres présentés par la direction générale n'étaient que des moyennes (hors NAO 2014) liées à des augmentations individuelles et au dispositif conventionnel « ancienneté ». Par ailleurs les représentants de la CGT-FO ont fait valoir que les écarts de salaires de Pôle emploi avec le PMSS s'accroissent, ne permettant plus aux agents de maîtrise ainsi qu'à de plus en plus de cadres de cotiser à la hauteur de la tranche B des compléments retraites. Enfin, les représentants de la CGT-FO ont fait valoir que dans le domaine de l'égalité professionnelle rien ne permet de justifier l'écart de rémunération existant au sein de Pôle emploi. En conséquence les représentants de la CGT-FO demandent 7 % d'augmentation de la valeur de la partie fixe et de la valeur du point et se sont déclarés opposés à la négociation sur l'intéressement, dispositif d'individualisation des rémunérations.

Les représentants du SNU ont fait valoir ... et demandé 4,5 % d'augmentation de la valeur de la partie fixe et de la valeur du point et sont déclarés opposés à la négociation sur l'intéressement.

Afin de répondre à la demande de certaines organisations syndicales, la direction générale a fait valoir les éléments suivants :

- un contexte budgétaire contraint, tout en indiquant qu'à l'inverse d'autres secteurs du service public Pôle emploi ne subissait pas de diminution de budget ;
- concernant l'évolution des salaires sur la période de décembre 2011 à décembre 2015, il a été souligné que le salaire moyen de Pôle emploi a augmenté quatre fois plus que les prix sur la période, soit de 8,66 % alors que l'indice des prix de l'INSEE sur la même période a progressé de 2,04.

Il s'avère également que le salaire moyen de Pôle emploi a augmenté de 8,66 % alors que le Smic horaire a augmenté de 4,57 %.

Par ailleurs la direction a rappelé que le Smic brut était de 1 466 € par mois, alors que le salaire brut minimum constaté est à 2 109 € (salaire annuel/12 mois) ;

- enfin, concernant les titres restaurant, la direction a fait part de sa volonté de prendre en compte le nouveau plafond d'exonération de cotisations sociales pour 2016. Cette augmentation n'étant que de 1 centime d'euro elle n'intègre pas à la négociation cette évolution et prend cette décision de façon unilatérale.

Ce procès-verbal acte le désaccord conformément aux termes des articles L. 2242-8 et suivants du code du travail.

### Accord du 3 juin 2016 relatif aux élections des commissions paritaires locales au sein des établissements de Pôle emploi

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi
Organisations de salariés	CGT CFDT CFTC CFE-CGC CAT UNSA SNAP FSU Alliance sociale SNPE CLL USAPIE
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

#### Préambule

Le présent accord-cadre relatif aux élections des commissions paritaires locales (CPL) au sein des établissements de Pôle emploi vise à renouveler la représentation du personnel au sein de ces instances. Il a pour objet de fixer un cadre national commun à ces établissements sur les conditions et modalités des élections CPL organisées au sein de chaque établissement, à travers les protocoles électoraux, dans le cadre de l'article 4 du décret du 31 décembre 2003, modifié par le décret n° 2012-888 du 17 juillet 2012, et dans le cadre des articles L. 2314-21 à L. 2314-25 du code du travail.

#### Périmètre des instances représentatives du personnel

## Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément au décret n° 2012-888 du 17 juillet 2012, il est procédé aux scrutins suivants :

Pour chacun des établissements de Pôle emploi suivants :

- Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine (Grand Est) ;
- Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes ;
- Auvergne et Rhône-Alpes ;
- Bourgogne et Franche-Comté ;
- Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ;
- Nord - Pas-de-Calais et Picardie (Hauts de France) ;
- Normandie (Basse-Normandie et Haute-Normandie) ;
- Bretagne ;
- Centre-Val de Loire ;
- Corse ;
- Guadeloupe ;
- Guyane ;
- Ile-de-France ;
- Martinique ;
- PACA ;
- Pays de la Loire ;
- La Réunion Mayotte ;
- direction siège de la direction générale ;
- direction générale adjointe des systèmes d'information,

il est organisé une élection des représentants du personnel auprès d'une commission paritaire locale unique compétente pour les agents des niveaux d'emplois I bis, I, II, III et IVA.

## Détermination des effectifs

### Article 2

En vigueur non étendu

Le décompte de l'effectif des niveaux concernés par le scrutin détermine le nombre de sièges à pourvoir. Aussi pour permettre une prise en compte juste et harmonisée des effectifs au sein de tous les établissements, les parties conviennent que seront intégrés dans l'effectif de référence les personnels de droit public titulaires des catégories de contrats suivantes :

- les agents de Pôle emploi recrutés par contrat de droit public à durée indéterminée sans tenir compte de la quotité effective de temps de travail.

L'ensemble des agents de droit public à prendre en compte correspond à des agents « présents dans l'effectif payé ».

Sont pris en compte les agents affectés à un poste budgétaire et qui sont en activité effective, et ceux dont l'absence est considérée comme correspondant à une période d'activité effective et donc rémunérée.

Sont également inclus dans ce décompte les agents qui sans être en activité effective, sont bénéficiaires d'un congé avec traitement, pour maladie, grave maladie, maternité, adoption, ou d'un congé indemnisé pour formation professionnelle, dans la mesure où ils bénéficient d'une rémunération servie par Pôle emploi.

Par ailleurs, sont inclus dans ce décompte les agents publics, qui sans être en activité effective, et qui sont donc sans rémunération, sont néanmoins bénéficiaires réglementairement d'un droit de retour ou de réintégration dans leur emploi.

Sont compris ainsi d'une part les agents bénéficiaires de l'un des congés sans traitement suivants, déterminés par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale.

Sont également compris les agents dont le contrat d'engagement est suspendu en raison d'un congé sans traitement octroyé par Pôle emploi dans l'intérêt du service, sur le fondement de l'article 27 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003.

Sont exclus de l'effectif les agents publics en CDI dont le contrat d'engagement est suspendu pendant les périodes pour lesquelles ils bénéficient de congés sans traitement ne leur conférant pas un droit de retour sur leur poste ou de réintégration mais une simple priorité de réintégration. Il s'agit :

- d'une part, des agents placés en congés pour convenance personnelle en application de l'article 26 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 ;
- d'autre part, des agents placés en congé de formation professionnelle non indemnisée prévu par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ; et
- des agents placés en congé pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins, en congé pour création d'entreprise, en congé dans le cadre d'un cycle préparatoire, en congé sans traitement pour maladie ou grave maladie ou pour cure, après épuisement dans ces situations des droits à maintien à plein et demi-traitement, congés prévus par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

En effet, dans ces situations, les agents concernés ne sont pas assis sur un poste budgétaire et ne sont pas rémunérés par l'établissement pour la période de congé octroyé, et n'entrent donc pas dans le décompte des effectifs qui doivent être considérés comme présents et payés.

Le décompte doit porter sur l'effectif du personnel présent à la date du 2 novembre 2016. Cet effectif est décompté en nombre d'agent, indépendamment de leur quotité de temps de travail.

## Collège électoral et répartition des sièges pour les CPL

### Article 3

En vigueur non étendu

Il est institué un collège électoral pour l'élection des représentants du personnel d'une CPL unique regroupant les agents des niveaux d'emplois de I à IVA pour chacun des établissements de Pôle emploi suivants :

- Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine (Grand Est) ;
- Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes ;
- Auvergne et Rhône-Alpes ;
- Bourgogne et Franche-Comté ;
- Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ;
- Nord - Pas-de-Calais et Picardie (Hauts de France) ;
- Normandie (Basse-Normandie et Haute-Normandie) ;



- Bretagne ;
- Centre-Val de Loire ;
- Corse ;
- Guadeloupe ;
- Guyane ;
- Ile-de-France ;
- Martinique ;
- PACA ;
- Pays de la Loire ;
- La Réunion Mayotte ;
- direction siège de la direction générale ;
- direction générale adjointe des systèmes d'information.

Le nombre de sièges aux commissions paritaires locales uniques est défini comme suit.

Il est convenu de répartir les sièges à pourvoir, de la manière suivante, en fonction des effectifs dans les niveaux d'emplois visés pour chacun des établissements :

- De 1 à 100 agents : deux élus titulaires et deux suppléants ;
- De 101 à 200 agents : trois élus titulaires et trois suppléants ;
- De 201 à 300 agents : quatre élus titulaires et quatre suppléants ;
- De 301 à 400 agents : cinq élus titulaires et cinq suppléants ;
- De 401 à 1 000 agents : six élus titulaires et six suppléants ;
- De 1 001 à 1 100 agents : onze élus titulaires et onze suppléants ;
- De 1 101 à 1 200 agents : douze élus titulaires et douze suppléants ;
- De 1 201 à 1 300 agents : treize élus titulaires et treize suppléants.

### **Organisation et modalités générales des élections CPL**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les élections CPL sont organisées au sein de chaque établissement qui négocie le protocole électoral, établi sur les bases définies par le présent accord-cadre.

La négociation du protocole précité se déroule avec les représentants désignés des organisations syndicales dans les conditions définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Il appartient à chaque directeur d'établissement de les inviter à la négociation de ce protocole électoral dès signature du présent accord cadre. Ces protocoles électoraux devront être conclus avant le 28 octobre 2016 au plus tard, dans chaque établissement. En cas d'absence de conclusion du protocole électoral à cette date, les mandats des représentants du personnel aux commissions paritaires locales ne seront pas prorogés au-delà du 28 février 2017.

La date du premier tour du scrutin est fixée au 28 février 2017, le deuxième tour du scrutin éventuel est fixé au 21 mars 2017, au sein de chaque établissement, avec des votes séparés pour les titulaires et pour les suppléants.

Les listes de candidats sont accompagnées des fiches de déclarations de candidatures individuelles dûment signées par chaque candidat.

#### **Modalités de vote**

#### Article 5

En vigueur non étendu

Les protocoles électoraux devront définir, au niveau de chaque établissement :

- l'heure et les lieux des scrutins ;
- l'établissement des listes électorales et leur affichage ;
- les dates limites de dépôt de candidatures pour l'organisation du vote ;
- les conditions de diffusion de la propagande électorale ;
- les voies et moyens d'une représentation équilibrée hommes et femmes. Pour chaque collège électoral, les listes de candidatures qui comportent plusieurs candidats tendent à être composées d'un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ;
- les modalités pratiques de vote (1er tour, 2e tour) ;
- les conditions de recours au vote par correspondance ;
- la constitution et organisation des bureaux de vote ;
- les moyens matériels de vote et leur prise en charge par l'établissement ;
- les caractéristiques des bulletins de vote et règles de vote ;
- les conditions de centralisation des votes de chaque site au niveau de l'établissement ;
- les conditions du dépouillement, la proclamation des résultats et les procès-verbaux.

Pour les périodes électorales relatives aux élections professionnelles, qui sont délimitées par la date d'information de l'employeur à l'ensemble des agents concernés (droit public) sur la date prévisible des élections et la date de réalisation du dernier scrutin, les organisations syndicales, au niveau où elles sont constituées, reconnues aptes à participer aux élections professionnelles concernées par le présent protocole, auront la possibilité d'utiliser, à leur niveau, quatre fois la liste de diffusion de la messagerie afin d'adresser leurs communications aux agents concernés, ainsi qu'une communication supplémentaire dans les mêmes conditions dans les quinze jours qui suivent la proclamation des résultats des élections.

Durant cette même période électorale, les organisations syndicales non représentatives au niveau régional qui n'auraient pas fait usage de la disposition relative à la réunion d'information des personnels, fixée par le protocole électoral relatif aux CPN, sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. Les conditions d'organisation et de participation des agents de droit public à cette réunion sont définies dans les mêmes conditions que celles définies par l'article 41, § 15, de la CCN, dans le texte relatif aux réunions d'information des personnels.

### **Formation des représentants du personnel aux instances représentatives du personnel**

#### Article 6

En vigueur non étendu

A l'issue des élections professionnelles, les représentants du personnel titulaires et suppléants dans les différentes instances représentatives du personnel, peuvent bénéficier d'une autorisation spécifique d'absence rémunérée de deux jours, hors délais de route, pour suivre des formations à l'exercice de leurs mandats organisées par les organisations syndicales représentatives, sans préjudice des dispositions légales relatives aux stages de formation économique.

Les frais de déplacement pour se rendre à ces sessions de formation sont pris en charge par les établissements selon les barèmes en vigueur dans Pôle emploi et sur présentation de justificatifs.

Cette autorisation d'absence est attribuée en dehors des crédits d'heures alloués.

La situation des représentants du personnel, résidant dans les départements d'outre-mer fait l'objet d'un examen particulier, sur demande de l'organisation syndicale.

### Champ d'application. - Entrée en vigueur. - Durée

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord devront inspirer la négociation des protocoles préélectoraux qui sera élaborée localement dans les établissements.

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont la majorité des organisations représentatives au niveau national au sein de Pôle emploi au sens du code du travail.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et cessera de produire ses effets à la proclamation des résultats électoraux dans tous les établissements de Pôle emploi.

## Accord du 3 juin 2016 relatif aux élections des commissions paritaires nationales au sein de Pôle emploi

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi
Organisations de salariés	CGT CFDT CFTC CFE-CGC CAT UNSA SUD SNAP FSU Alliance sociale SNPE CLL USAPIE
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

En vigueur non étendu

#### Préambule

Le présent protocole relatif aux élections des commissions paritaires nationales (CPN) vise à renouveler la représentation du personnel au sein de ces instances. Il a pour objet de définir les conditions et modalités d'organisation de ces élections dans le cadre de l'article 4 du décret du 31 décembre 2003, modifié par le décret n° 2012-888 du 17 juillet 2012, et dans le cadre des articles L. 2314-21 à L. 2314-25 du code du travail.

### Périmètre des instances représentatives du personnel

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément au décret n° 2012-888 du 17 juillet 2012, le périmètre électoral des instances représentatives du personnel est défini comme suit :

Au niveau national, il est institué auprès du directeur général une commission paritaire nationale pour chaque niveau d'emploi I à IVA et une commission paritaire nationale commune pour les niveaux d'emplois IVB, VA et VB.

### Détermination des effectifs

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les parties conviennent que seront intégrés dans l'effectif de référence les personnels de droit public titulaires des catégories de contrats suivantes :

- les agents de droit public en contrat à durée indéterminée sans tenir compte de la quotité effective de temps de travail ;

L'ensemble des agents de droit public à prendre en compte correspond à des agents « présents dans l'effectif payé ».

Sont pris en compte les agents affectés à un poste budgétaire et qui sont en activité effective, et ceux dont l'absence est considérée comme correspondant à une période d'activité effective et donc rémunérée.

Sont également inclus dans ce décompte les agents qui sans être en activité effective, sont bénéficiaires d'un congé avec traitement, pour maladie, grave maladie, maternité, adoption, ou d'un congé indemnisé pour formation professionnelle, dans la mesure où ils bénéficient d'une rémunération servie par Pôle emploi.

Par ailleurs, sont inclus dans ce décompte les agents publics, qui sans être en activité effective, et qui sont donc sans rémunération, sont néanmoins bénéficiaires réglementairement d'un droit de retour ou de réintégration dans leur emploi.

Sont compris ainsi d'une part les agents bénéficiaires de l'un des congés sans traitement suivants, déterminés par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale.

Sont également compris les agents dont le contrat d'engagement est suspendu en raison d'un congé sans traitement octroyé par Pôle emploi dans l'intérêt du service, sur le fondement de l'article 27 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003.

Sont exclus de l'effectif les agents publics en CDI dont le contrat d'engagement est suspendu pendant les périodes pour lesquelles ils bénéficient de congés sans traitement ne leur conférant pas un droit de retour sur leur poste ou de réintégration mais une simple priorité de réintégration. Il s'agit :

- d'une part, des agents placés en congés pour convenance personnelle en application de l'article 26 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 ;

- d'autre part, des agents placés en congés de formation professionnelle non indemnisée prévu par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ; et

- des agents placés en congé pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins, en congé pour création d'entreprise, en congé dans le cadre d'un cycle préparatoire, en congé sans traitement pour maladie ou grave maladie ou pour cure, après épuisement dans ces situations des droits à maintien à plein et demi-traitement, congés prévus par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

En effet, dans ces situations, les agents concernés ne sont pas assis sur un poste budgétaire et ne sont pas rémunérés par l'établissement pour la période de congé octroyé, et n'entrent donc pas dans le décompte des effectifs qui doivent être considérés comme présents et payés.

Le décompte doit porter sur l'effectif du personnel le 2 novembre 2016. Cet effectif est décompté en nombre d'agents, indépendamment de leur quotité de temps de travail.

### Collèges électoraux et répartition des sièges pour les CPN

#### Article 3

Il est institué cinq collèges électoraux :

- un regroupant les agents des niveaux d'emplois I bis et I ;
- un pour les agents de niveau d'emplois II ;
- un pour les agents de niveau d'emplois III ;
- un pour les agents de niveau d'emplois IVA ;
- un regroupant les agents des niveaux d'emplois IVB à VB.

Il est convenu de répartir les sièges à pourvoir de la manière suivante :

- pour la CPN compétente pour les agents de niveaux I bis à I (CPN 1) : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- pour la CPN compétente pour les agents de niveau II (CPN 2) : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- pour la CPN compétente pour les agents de niveau III (CPN 3) : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- pour la CPN compétente pour les agents de niveau IVA (CPN 4) : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- pour la CPN compétente pour les agents de niveaux IVB à VB (CPN 5) : 3 titulaires et 3 suppléants.

#### **Dates, heures et lieu des élections des représentants du personnel en CPN**

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le scrutin se déroulera exclusivement par correspondance, par envoi individuel aux boîtes postales par le biais d'une enveloppe T fournie et à bulletin secret. La période de vote par correspondance s'étend du 13 janvier 2017 au 28 février 2017. Une boîte postale distincte par CPN sera ouverte à l'adresse de l'étude d'un huissier, destinée à recevoir les enveloppes de vote. L'huissier relèvera les boîtes postales correspondantes le 28 février 2017 avant 10 heures. Un membre par organisation syndicale intéressée pourra accompagner l'huissier lors du transport des enveloppes au bureau de vote. Les enveloppes de transmission sont remises non décachetées par l'huissier au président du bureau de vote à l'ouverture du bureau de vote. La date de relevé des boîtes postales, soit le 28 février 2017, constitue la date du 1er tour des élections.

S'il s'avère nécessaire d'organiser un deuxième tour de scrutin, les parties conviennent que la période de vote par correspondance s'étend du 6 mars 2017 au 21 mars 2017 selon les mêmes modalités prévues pour le premier tour. L'huissier relèvera les boîtes postales correspondantes le 21 mars 2017 avant 10 heures. La date de relevé des boîtes postales, soit le 21 mars 2017, constitue la date du 2e tour des élections.

#### **Personnel électeur et/ou éligible. - Liste électorale pour les CPN**

##### Article 5

En vigueur non étendu

La qualité d'électeur est acquise pour les agents de droit public en activité ou en congé sans traitement depuis moins de trois mois à la date d'établissement des listes électorales, soit le 2 novembre 2016 et les agents publics présents à la date du scrutin.

Sont considérés comme « agents en activité » au sens de l'alinéa précédent, les agents suivants :

- les agents affectés à un poste budgétaire qui sont en activité effective ;
- les agents dont l'absence est considérée comme correspondant à une période d'activité effective et qui est donc rémunérée ;
- les agents qui sans être en activité effective, sont bénéficiaires d'un congé avec traitement, pour maladie, grave maladie, maternité, adoption, ou d'un congé indemnisé pour formation professionnelle, dans la mesure où ils bénéficient d'une rémunération servie par Pôle emploi.

Les « congés sans traitement » au sens de l'alinéa premier, sont les suivants :

- les congés sans traitement déterminés par le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 : congé sans traitement octroyé dans l'intérêt du service et congé pour convenances personnelles ;
- les congés sans traitement déterminés par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé pour maladie, congé pour grave maladie, congé pour cure, congé de maternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins, congé pour création d'entreprise, et congé dans le cadre d'un cycle préparatoire ;
- les congés de formation professionnelle non indemnisés prévus par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007.

Toute modification dans les listes électorales, hors perte du statut d'agent public, postérieure à cette date n'est pas prise en compte dans les listes électorales (niveau d'emploi, changement d'affectation, situation maritale, nom patronymique...).

Ne sont électeurs et éligibles à un scrutin CPN que les agents de droit public appartenant aux niveaux d'emplois de la CPN concernée.

Ne sont pas éligibles les agents frappés par l'une des incapacités prononcées par les articles L. 5 à L. 7 du code électoral.

Les listes électorales établies par établissement pour chaque CPN seront affichées au plus tard le 23 novembre 2016 et/ou mises à disposition sur l'intranet de l'établissement, le cas échéant, dans tous les établissements et implantations de Pôle emploi.

Les contestations qui pourraient naître à la suite de l'établissement de ces listes devront être adressées aux services RH de la direction d'établissement dans les quatre jours ouvrés suivant cet affichage.

Les listes définitives seront affichées le 29 novembre 2016 dans tous les établissements et implantations de Pôle emploi et/ou mises à disposition sur l'intranet de l'établissement, le cas échéant.

Le jour de l'affichage des listes électorales, elles seront également adressées aux organisations syndicales reconnues aptes à participer aux élections professionnelles en régions ainsi qu'aux organisations syndicales nationales.

#### **Information du personnel. - Dépôt des candidatures pour les CPN**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le personnel est informé par voie d'affichage, au sein de chaque site et implantation des établissements de Pôle emploi, du déroulement des élections.

Les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-3 du code du travail, les mêmes que celles invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral, sont invitées à communiquer la liste de leur(s) candidat(e)(s) pour le premier tour. Afin d'obtenir une représentation équilibrée des hommes et des femmes, pour chaque CPN, les listes de candidatures tendent à être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Il est rappelé qu'une liste distincte doit être établie pour les titulaires et pour les suppléants. Ces listes doivent être communiquées à la direction générale (direction des relations sociales) au plus tard le 16 décembre 2016 à 17 heures, par lettre recommandée ou remise contre récépissé, selon le modèle joint en annexe. Elles sont accompagnées des fiches de déclarations de candidatures individuelles dûment signées par chaque candidat.

Le nombre de candidats d'une liste ne peut excéder le nombre de sièges à pourvoir. Une liste de candidats peut en revanche comprendre moins de candidats que de sièges.

Les listes électorales et les professions de foi seront communiquées à l'ensemble des organisations syndicales nationales par la direction générale (direction des relations sociales).

Si un deuxième tour s'avère nécessaire, les listes déposées restent valables. En cas de changement dans leur composition, ou de dépôt de nouvelles listes,

les modifications doivent être portées à la connaissance de la direction générale (direction des relations sociales) dans les formes ci-dessus prévues pour le dépôt, au plus tard le 2 mars 2017 à 17 heures.

Au second tour, les candidatures sont libres. Sont admises les listes présentées par les candidats non affiliés, y compris pour une candidature individuelle.

Les listes de candidats sont affichées par la direction des établissements au sein de chaque site et implantation ou mises à disposition sur l'intranet de l'établissement le cas échéant, dès qu'elles en ont eu connaissance, et au plus tard le surlendemain de la date limite de dépôt des listes, soit le jour ouvré 19 décembre 2016.

## **Campagne électorale. - Profession de foi des candidats aux élections CPN**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Chaque candidat ou organisation syndicale est responsable de l'élaboration de sa profession de foi, qui doit être rédigée sous format A3, d'un feuillet recto-verso maximum. Il est convenu qu'une profession de foi spécifique pourra être réalisée pour la CPN5. La direction générale assurera la reprographie, en quadrichromie, des professions de foi, à partir d'un BAT validé par chaque organisation syndicale avant le 16 décembre 2016.

Les professions de foi, destinées à être adressées aux agents de droit public, devront être remises à la direction générale (direction des relations sociales) par lettre recommandée ou remise contre récépissé avant le 16 décembre 2016, 17 heures, pour le premier tour et avant le 2 mars 2017 à 17 heures, en cas d'un éventuel second tour.

Pour les périodes électorales relatives aux élections professionnelles, qui sont délimitées par la date d'information de l'employeur à l'ensemble des agents concernés (droit public) sur la date prévisible des élections et la date de réalisation du dernier scrutin, les organisations syndicales, au niveau où elles sont constituées, reconnues aptes à participer aux élections professionnelles concernées par le présent protocole, auront la possibilité d'utiliser, à leur niveau, quatre fois la liste de diffusion de la messagerie afin d'adresser leurs communications aux agents concernés, ainsi qu'une communication supplémentaire dans les mêmes conditions dans les quinze jours qui suivent la proclamation des résultats des élections. Les organisations syndicales s'adressent à la direction des relations sociales pour obtenir les accès nécessaires.

Durant cette même période électorale, les organisations syndicales non représentatives au niveau national, aptes à participer au scrutin concerné par le présent protocole selon les dispositions du code du travail, sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. Les conditions d'organisation et de participation des agents de droit public à cette réunion sont définies dans les mêmes conditions que celles définies par l'article 41, § 15, de la CCN, dans le texte relatif aux réunions d'information des personnels.

## **Moyens matériels de vote pour les CPN**

### **Article 8**

En vigueur non étendu

Pôle emploi prend en charge l'impression et la fourniture du matériel de vote ainsi que la fourniture des enveloppes T.

Les bulletins de vote sont distincts pour chaque CPN, pour l'élection des titulaires et des suppléants. Les bulletins, bien qu'identiques, sont de couleurs différentes pour les titulaires (bleu) et les suppléants (rose).

Les enveloppes devant contenir les bulletins sont d'un modèle uniforme mais de couleurs identiques aux bulletins qu'elles doivent contenir.

## **Mise à disposition du matériel de vote**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

Les bulletins de vote, les enveloppes et les professions de foi seront remis aux électeurs contre émargement par le responsable de sa structure d'affectation à compter du 13 janvier 2017. En cas d'absence de plus de 48 heures, ou dans le cas d'un agent affecté à un site multilocalisé, le responsable lui adresse le matériel de vote par courrier en recommandé avec avis de réception, l'avis de réception valant émargement. Tout agent qui n'aurait pas reçu le matériel de vote ou qui disposerait d'un matériel de vote incomplet pourra se manifester auprès des services RH de son établissement jusqu'au 20 janvier 2017, afin de se faire remettre le matériel de vote.

## **Bureaux de vote, nombre et composition**

### **Article 10**

En vigueur non étendu

Les votes sont exclusivement exprimés par correspondance. Le dépouillement se fait, sous la direction du bureau de vote, conformément à l'article L. 65 du code électoral.

Le décompte des votes est organisé selon les dispositions légales pour ce qui concerne notamment la constitution et le fonctionnement du bureau pendant le dépouillement, les règles de décompte et de traitement des litiges, ainsi que la participation des scrutateurs. Les bureaux de vote, au nombre de dix comprennent un membre par organisation syndicale ayant présenté une liste, sauf pour le bureau de vote correspondant à l'élection des membres de la CPN2, pour lequel ce nombre est triplé afin de tenir compte de l'importance de l'effectif de cette catégorie. Un représentant de la direction sera présent dans la salle de dépouillement en qualité d'observateur.

La présidence de chaque bureau est assurée par l'un des membres du bureau de vote sur la base du volontariat, ou à défaut, incombera au membre le plus âgé.

Le bureau de vote est ouvert de 10 h à 13 h, le 28 février 2017. Les opérations de dépouillement commenceront à partir de 14 h.

S'il s'avère nécessaire d'organiser un deuxième tour de scrutin, le bureau de vote sera ouvert le 21 mars 2017 de 10 h à 13 h et les opérations de dépouillement commenceront à partir de 14 h.

Le bon déroulement des opérations de dépouillement est placé sous la responsabilité du bureau de vote avec l'assistance de l'huissier de justice.

A l'issue du dépouillement, la direction générale adjointe des ressources humaines conservera l'intégralité du matériel de vote que l'huissier déposera dans des cartons qui seront scellés, et ce, durant le délai légal de contestation.

## **Validité des bulletins**

### **Article 11**

En vigueur non étendu

En matière de validité du bulletin, le droit commun est appliqué, sous réserve des dispositions suivantes :

Le panachage est interdit et entraîne la nullité du bulletin. Le raturage d'un ou plusieurs noms est accepté dans la limite fixée par l'article L. 2324-22 du code du travail. Il est interdit d'ajouter des noms sur les bulletins de vote sous peine de nullité du bulletin.

Sont nuls, conformément au droit électoral, les bulletins :

- deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;
- un bulletin titulaire dans une enveloppe suppléant, ou le contraire ;
- des enveloppes non réglementaires ou portant un signe distinctif, excepté les enveloppes fermées par sécurité par un ruban adhésif ;
- des bulletins déchirés, signés ou portant des inscriptions ou signes distinctifs ;
- une profession de foi dans une enveloppe en lieu et place du bulletin ;
- les bulletins portant une ou plusieurs croix ou un ou plusieurs signes préférentiels devant un ou plusieurs noms de candidats.

Sont considérés comme bulletins blancs :

- une enveloppe vide ;
- un bulletin blanc ;
- un bulletin sur lequel tous les noms des candidats ont été rayés.

### Procès-verbaux

#### Article 12

En vigueur non étendu

Les procès-verbaux dressés par le bureau de vote sont portés à la connaissance des établissements, pour affichage, dans tous les lieux d'implantation de Pôle emploi, dans les trois jours suivant la proclamation des résultats.

### Formation des représentants du personnel aux instances représentatives du personnel

#### Article 13

En vigueur non étendu

A l'issue des élections professionnelles, les représentants du personnel titulaires et suppléants dans les différentes instances représentatives du personnel, peuvent bénéficier d'une autorisation spécifique d'absence rémunérée de deux jours, hors délais de route, pour suivre des formations à l'exercice de leurs mandats organisées par les organisations syndicales représentatives, sans préjudice des dispositions légales relatives aux stages de formation économique.

Les frais de déplacement pour se rendre à ces sessions de formation sont pris en charge par les établissements selon les barèmes en vigueur dans Pôle emploi et sur présentation de justificatifs.

Cette autorisation d'absence est attribuée en dehors des crédits d'heures alloués.

La situation des représentants du personnel, résidant dans les départements d'outre-mer fait l'objet d'un examen particulier, sur demande de l'organisation syndicale.

### Champ d'application. - Entrée en vigueur. - Durée

#### Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont la majorité des organisations représentatives au niveau national au sein de Pôle emploi au sens du code du travail.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et cessera de produire ses effets à la proclamation des résultats électoraux de Pôle emploi.

### Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Formulaires de listes des candidatures aux élections professionnelles du 28 février 2017 pour la désignation des représentants du personnel à la Commission Paritaire Nationale (\*)

(\* Formulaires non reproduits, consultables sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective)

## Accord du 22 novembre 2016 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi
Organisations de salariés	CFTC CFE-CGC PSTE CFDT
Organisations adhérentes	Syndicat SNAP, par lettre du 2 août 2017 (BO n°2017-40)

### Préambule

En vigueur non étendu

La démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mise en place par Pôle emploi est un levier d'adaptation aux évolutions conjoncturelles et structurelles du marché du travail.

L'objectif de cet accord est de permettre à Pôle emploi d'anticiper et d'accompagner les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles portées notamment par les orientations stratégiques du projet « Pôle emploi 2020 », et d'adapter les compétences des agents pour faire face à ces évolutions.

Il n'a pas pour objet d'accompagner une baisse des effectifs.

Il constitue un cadre de référence pour accompagner chaque agent dans son évolution professionnelle. A cette fin, les parties signataires entendent doter Pôle emploi des moyens d'accompagner et de réussir ces évolutions en préservant ainsi les intérêts de chaque agent et ceux de l'établissement.

Les parties à négociation conviennent que le thème concernant le « déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leur fonction » n'est pas traité au cours de cette négociation, la négociation sur ce thème est reportée à la fin de l'année 2016, sous réserve de la publication des textes d'application, et que la situation des seniors sera abordée, comme le prévoit la législation, dans le cadre de la négociation de l'accord Qualité de Vie au travail.

### 1. Champ d'application de l'accord

En vigueur non étendu

#### 1.1 Accord de branche

En amont des obligations faites aux entreprises par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, Pôle emploi a inscrit dans sa convention collective nationale, en son article 53, la volonté des parties d'engager la négociation d'un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est pourquoi la négociation du présent accord s'inscrit dans le cadre de la branche mono entreprise que constitue Pôle emploi, dans le respect du « principe de faveur » décrit dans le préambule de la convention collective nationale.

#### 1.2. Lien entre accord GPEC et autres accords de Pôle emploi

La négociation GPEC vient compléter l'ensemble des mesures déjà inscrites dans la convention collective nationale, ainsi que les accords collectifs de Pôle emploi traitant de populations spécifiques tels que notamment l'accord du 16 octobre 15 relatif à l'égalité professionnelle femme/ homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi ; l'accord du 20 juillet 15 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi.

#### 1.3. Publics concernés

Les dispositions du présent accord bénéficient à tous les agents de Pôle emploi dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent.

Afin de permettre l'application des modalités de l'accord, qui nécessite une évolution des textes régissant les agents publics, la direction générale engagera les démarches nécessaires auprès des ministères compétents dans le trimestre qui suit la signature du présent accord.

## 2. Enjeux de la GPEC à Pôle emploi

En vigueur non étendu

Par cet accord, Pôle emploi souhaite permettre, dans une complémentarité d'actions :

- à chaque agent, quel que soit son profil, d'être acteur de son évolution et développement professionnels ;
- aux managers et à la fonction RH d'exercer leur responsabilité d'accompagnement et de conseil en évolution professionnelle interne auprès des agents et de gérer socialement et humainement ces évolutions.

Les principales évolutions se mettent en œuvre progressivement et se traduisent par :

- une plus forte spécialisation des agents exerçant les activités de conseil qui nécessite de poursuivre et renforcer la montée en compétences ;
- des baisses de charges et des gains de productivité générés notamment par la nouvelle organisation de l'accueil et la mise en place du nouveau parcours du demandeur d'emploi ;
- un renforcement des moyens affectés aux activités d'accompagnement et d'orientation des demandeurs d'emploi ;
- la poursuite du développement des services digitaux dans le cadre d'une complémentarité avec l'offre de service traditionnelle ;
- une évolution du rôle des managers afin qu'ils puissent favoriser la transversalité, les démarches collaboratives entre agents, l'initiative, l'innovation, le partage de pratiques, et l'accompagnement individuel de leurs collaborateurs afin de favoriser leur montée en compétences et la réalisation de celles-ci ;
- et également par la nécessité d'installer des compétences peu ou pas présentes au sein de Pôle emploi.

Ces évolutions nécessitent que le personnel concerné par celles-ci acquière progressivement les compétences nécessaires à leur intégration. A cette fin, Pôle emploi mettra en œuvre les actions d'accompagnement nécessaires.

Cet accord s'inscrit plus largement dans un objectif de recherche d'un équilibre entre les activités réalisées en interne et les activités, à faible valeur ajoutée, qui peuvent être sous-traitées. A ce titre, les prestataires retenus dans le cadre de cette sous-traitance sont informés en anticipation, soit dans le cadre de la contractualisation et en cas de variation du volume d'activités, de l'évolution du volume de sous-traitance.

### 2.1. Développement des compétences et facilitation des parcours professionnels

Pôle emploi a engagé depuis sa création différentes actions d'adaptation de ses politiques ressources humaines, qui visent à définir les profils et modalités de recrutement, les programmes de formation, les parcours professionnels et les trajectoires associées, ainsi que la mise en place de processus de gestion de l'évolution professionnelle de ses agents.

Pour ce faire, Pôle emploi organise des dispositifs permettant à chaque agent :

- de connaître la nature des emplois et activités dont Pôle emploi a besoin pour mettre en œuvre ses missions, leurs évolutions et les compétences requises pour les exercer.

Pôle emploi a élaboré et utilise un référentiel des métiers, mis à disposition des agents sur l'intranet de Pôle emploi, permettant à chacun de mieux se repérer et de disposer d'une visibilité sur les emplois, les activités et les compétences associées. En cela, le référentiel des métiers constitue un support à la construction de passerelles entre les emplois, à partir duquel les agents peuvent envisager les possibilités d'évolutions de leurs activités.

L'observatoire national des métiers (ONM) (1), mis en œuvre par l'accord du 14 décembre 2009 intégré à la convention collective nationale, est à l'origine de l'actualisation du référentiel des métiers et chaque modification significative fait l'objet d'une information/consultation en CCE. Le référentiel des métiers irrigue les autres processus RH. Les évolutions prévisibles des emplois et des activités dans Pôle emploi sont examinées de façon concertée, dans le cadre de cet observatoire national des métiers, pour permettre au personnel d'acquérir progressivement et le plus en amont possible les nouvelles compétences qu'appellent ces transformations ;

- de développer ses compétences et ses qualifications en s'appuyant sur les dispositifs de formation internes et externes.

Pôle emploi déploie un programme de formation pluriannuel et fait connaître aux agents l'ensemble des dispositifs de formation ;

- de faire le point régulièrement sur son activité, et d'en échanger avec sa hiérarchie. A cet effet, Pôle emploi a, notamment, généralisé depuis 2012 un dispositif d'entretien professionnel annuel (EPA) ;
- de faire le point sur son développement professionnel et ses perspectives d'évolution.

Pôle emploi met en œuvre le dispositif d'entretien professionnel (EP) prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, permettant de faire le point avec l'agent sur son parcours professionnel antérieur et les compétences développées dans ce cadre, les perspectives d'évolution professionnelle le concernant, ainsi que les modalités d'accompagnement associées. Ce dispositif prévoit la possibilité d'un entretien avec le service RH ;

- de connaître les postes à pourvoir.

Pôle emploi diffuse par la Bourse des emplois (BDE) tous les postes à pourvoir, soit par vacance, soit par création, afin de faciliter les mobilités professionnelles et géographiques.

En outre, Pôle emploi réaffirme sa volonté de pourvoir, notamment les emplois en croissance ou émergents définis au point 3 ci-dessous, par l'examen prioritaire des candidatures internes.

(1) L'ONM est l'instance paritaire qui permet de réaliser les études prospectives nécessaires à l'anticipation des évolutions des métiers. Elle mène une réflexion collective sur les moyens les plus appropriés à leur mise en œuvre.

## 3. Identification des situations professionnelles concernées par la démarche GPEC

En vigueur non étendu

Les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles prévisibles ont des impacts de différentes natures sur les activités de Pôle emploi. Elles peuvent nécessiter de faire évoluer les compétences nécessaires à leur réalisation (utilisation de nouvelles technologies, réorganisation de l'offre de service et de la délivrance de services, réorganisations notamment de service...), et/ou de faire évoluer le volume de ressources dédiées aux différentes activités (volume d'activité en croissance et en décroissance). Elles peuvent aussi nécessiter l'émergence de nouvelles compétences peu ou pas présentes dans l'établissement (par exemple sur le digital).

Les 4 natures de situations professionnelles dites en mutation sont les suivantes :

- l'évolution des activités nécessitant d'y allouer plus de ressources : dites activités en croissance ;
- l'évolution des activités nécessitant d'y allouer moins de ressources : dites activités en décroissance ;
- l'évolution des activités nécessitant d'adapter les compétences des agents qui les exercent : dites activités en évolution ;
- l'apparition d'activités émergentes nécessitant de mobiliser des profils non ou peu présents à Pôle emploi : dites activités émergentes.

### 3.1. Identification et l'actualisation de la liste des domaines d'activité en mutation

Les évolutions, citées au chapitre II du présent accord, ont un impact sur des domaines d'activités « dites en mutation » dont une première liste est mise en annexe du présent accord.

Les parties s'engagent à procéder à la réactualisation de cette liste, a minima annuellement sur la base d'une analyse des impacts des évolutions socio-économiques, technologiques, organisationnelles, ou législatives survenues à compter de la signature de l'accord. Dans ce cadre et en vue de la mise à jour de la liste, les résultats des études prévues par la note « principe directeurs de l'organisation simplifiée pour un service personnalisé de proximité », feront l'objet d'un examen particulier. La mise à jour de cette liste, suite à négociation au sein de la CPNN de branche, fera l'objet d'un avenant au présent accord.

## 4. Mesures d'accompagnement des évolutions professionnelles

En vigueur non étendu

#### 4.1. Donner de la visibilité sur la réalité des emplois/activités et leurs évolutions

L'anticipation des évolutions des activités est un élément essentiel dans une démarche efficace de GPEC. A cette fin, les travaux de l'observatoire national des métiers de Pôle emploi (ONM), conformément à ses missions, doivent permettre d'anticiper et de suivre les évolutions et leurs conséquences prévisibles pour le personnel afin d'assurer la construction des dispositifs d'accompagnement des agents. Ces travaux permettront notamment d'éclairer la CPNN à des fins d'actualisation de la liste annexée au présent accord.

Au travers de communications institutionnelles et d'espaces dédiés accessibles sur l'intranet de Pôle emploi, la ligne managériale et les agents ont accès aux informations permettant de gérer leur parcours professionnel, notamment au travers de l'accès au référentiel des métiers actualisé, à l'offre de formation accompagnant les évolutions, aux principales aires de mobilités définissant la proximité entre les emplois, ainsi qu'à la liste des domaines d'activités annexée au présent accord.

#### 4.2. Permettre aux agents de faire le point sur leur carrière et de faire connaître leurs souhaits d'évolution

Afin de permettre aux agents de faire le point sur leur carrière et de faire connaître leurs souhaits d'évolution, différents outils de gestion individuels et collectifs sont déjà mis en œuvre au sein de Pôle emploi (cf. chapitre II) tels que les dispositifs d'EPA et d'EP.

Sans exclure la possibilité d'aborder le sujet en EPA, l'entretien professionnel (à 2 ans) constitue l'un des moments privilégiés entre l'agent et le manager pour échanger sur :

- les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent ;
- l'accompagnement de l'agent dans son développement professionnel ;

L'entretien professionnel peut être activé à la demande de l'agent en dehors du calendrier de la campagne.

Pour les agents exerçant les activités de conseil, chaque entretien professionnel permet au manager et à l'agent d'envisager l'alternance entre les dominantes d'activités et d'analyser les possibilités et les délais de passage d'une dominante à une autre.

Au niveau du périmètre de chaque DT ou du périmètre de chaque direction pour les fonctions supports, les entretiens professionnels, les entretiens professionnels annuels et éventuels autres entretiens RH, sont consolidés au sein d'une revue d'effectif annuelle, permettant ainsi un regard croisé entre les managers concernés et la fonction ressources humaines. Ces travaux visent à exploiter les principales informations issues des entretiens afin d'identifier les besoins de formation, les projets professionnels et les demandes de mobilité géographique.

En complément des entretiens professionnels, les agents peuvent bénéficier du conseil des services ressources humaines en charge du déploiement de « l'offre de service RH en développement de carrière », notamment dans le cadre d'entretiens carrière, destinés à accompagner l'élaboration de projets professionnels. Selon la pertinence des projets et leur faisabilité dans Pôle emploi, les passerelles correspondantes peuvent être construites par les fonctions RH en tenant compte du profil de l'agent. En cas de projet externe, tout agent doit pouvoir activer l'offre de service en conseil en évolution professionnelle.

L'offre de service en développement de carrière est disponible sur l'intranet auprès de tous les agents.

#### 4.3. Accompagner les agents dans leurs évolutions professionnelles en assurant le développement de leurs compétences

Pôle emploi met en place les moyens d'acquérir, d'adapter et de développer les compétences de chacun. A ce titre, l'acquisition et le développement des compétences s'articulent autour de 3 axes :

- adapter les compétences au poste ;
- accompagner les agents dans l'acquisition et l'actualisation d'une expertise métier ;
- accompagner un changement d'emploi et de qualification, notamment par des actions de transfert de compétences.

Pour cela, les entretiens (EPA, EP) prévoient, en tant que de besoin, la formalisation d'un plan d'actualisation et de développement des compétences qui devront associer :

- des actions de formation à l'initiative de Pôle emploi ;
- des actions de formation à l'initiative des salariés.

En mobilisant les outils et/ou process suivants :

- le programme pluriannuel de formation (orientations de la formation à 3 ans), dont le but est de fixer des priorités de formation résultant de la déclinaison des orientations stratégiques de Pôle emploi. Le PPF prend en compte l'incidence de ces orientations sur les modalités de mise en œuvre des activités, sur les évolutions techniques attendues et sur les besoins d'adaptation ou d'évolution des compétences individuelles et collectives de Pôle emploi.

Le programme pluriannuel de formation, de portée nationale, permet, en déclinaison, l'élaboration des plans annuels de formation de chaque établissement en prenant en compte les besoins individuels exprimés notamment lors des EPA et des EP.

L'ensemble des dispositifs de professionnalisation pourra être mobilisé pour répondre à cet objectif de développement des compétences : plan de formation, contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation. Plus spécifiquement, les parcours de professionnalisation assurent l'acquisition des compétences nécessaires et utiles à la réalisation des activités, aux agents entrant à Pôle emploi ou en changement d'emploi.

##### Plan de formation annuel

Le plan de formation, construit chaque année par les établissements, pour l'année à venir, s'inscrit dans les orientations de la formation et le programme pluriannuel de formation en tenant compte des besoins individuels de formation exprimés notamment lors des entretiens professionnels annuels et des entretiens professionnels. Afin de garantir la prise en compte de ceux-ci, 20 % de l'obligation minimale prévue par l'article 22, paragraphe 1, de la convention collective nationale sont réservés à cet effet.

Toute action de formation identifiée dans l'EPA, validée par le responsable hiérarchique et la direction des ressources humaines, doit être réalisée dans les 2 années civiles qui suivent la réalisation de l'entretien.

##### Tutorat

Pôle emploi réaffirme sa volonté de recourir au tutorat interne, qui favorise la transmission des savoir-faire et le développement de l'autonomie professionnelle. En effet, l'accompagnement d'un agent par un autre agent bénéficiant d'une expérience dans l'emploi est un facteur clé de réussite. Pour cela, l'activité de tuteur est confiée à des agents volontaires, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans l'activité visée par l'action de professionnalisation. Les compétences relationnelles et pédagogiques de ces tuteurs sont garantes de la qualité du tutorat.

Le tuteur est désigné par Pôle emploi, dans le cadre d'une action de labellisation organisée au niveau national par la direction de la formation. La labellisation concerne les agents volontaires pour être tuteur et prend en compte l'adéquation du niveau de qualification du tuteur avec les objectifs retenus pour l'action de formation, la réalisation de la formation de tuteur et l'appréciation de la capacité à tutorer.

Elle est acquise pour une période de 3 ans pendant laquelle le tuteur doit participer aux animations nationales. Au terme de cette période de 3 ans, un bilan est réalisé, Il permet selon le volontariat des agents la poursuite de l'activité. A cette occasion, une attestation de tutorat lui est délivrée.

Par ailleurs, les établissements s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour garantir la disponibilité du tuteur indispensable à l'exercice de la mission de tutorat, notamment en adaptant le planning du tuteur et l'aménagement de sa charge de travail et de sa contribution aux objectifs opérationnels. L'action du tutorat est exercée sur le lieu de travail du tuteur, toute exception à cette règle est soumise au volontariat du tuteur et dans le respect de la conciliation vie professionnelle/vie privée.

Les directions des établissements organisent au minimum une fois par an une session d'échanges de pratiques sécurisant la pratique tutorale.

Le tuteur a pour missions, en lien avec le manager, de :

- organiser le parcours de formation dans sa partie mise en pratique ;
- participer à l'accueil de l'agent dans son environnement professionnel ;
- aider, informer et guider l'agent pendant son parcours de formation ;

- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels de l'agent ;
- identifier les situations de travail apprenantes qui permettent la mise en œuvre des connaissances acquises en formation ;
- suivre la progression des acquis de la formation et signaler à l'agent tutoré les points non acquis.

Le tuteur ne peut être le manager de l'agent et n'a pas de rôle hiérarchique auprès de l'agent qu'il accompagne pendant l'action de tutorat.

Afin de permettre au tuteur de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, Pôle emploi prévoit la formation des tuteurs. Cette formation doit avoir été suivie lorsque le tuteur accompagne un agent pour la première fois ou lorsqu'il n'a pas été tuteur depuis plus de 3 ans. Elle est une des conditions de la labellisation.

La formation de tuteur porte, a minima, sur les thématiques suivantes :

- repérer les compétences clés relatives aux activités pour lesquelles l'agent est formé ;
- construire les outils de l'accompagnement ;
- préparer une séquence de partage des savoir-faire ;
- prendre en compte les différences intergénérationnelles notamment sur l'utilisation des outils numériques ;
- développer les compétences pédagogiques permettant d'accompagner des agents tutorés.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne, en parallèle, au maximum trois agents.

A l'occasion d'un point spécifique chaque année, qui peut se tenir pendant l'EPA, un bilan des activités de tutorat est réalisé. Cette activité est prise en compte au titre des compétences acquises dans le cadre du déroulement de carrière.

#### 4.4. Mesures d'accompagnement des mobilités professionnelles et/ou géographiques

Les évolutions professionnelles peuvent aussi se traduire par des mobilités géographiques et/ou professionnelles. Concernant les mobilités géographiques, il existe au sein de Pôle emploi :

- la Bourse des emplois ;
- l'accompagnement des mobilités géographiques.

Ces dispositifs sont activés au profit de l'agent concerné dans les conditions d'applications définies par la convention collective nationale et par le statut des agents publics.

### 5. Mesures spécifiques des personnels exerçant des activités dites en mutation

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### 6. Mise en œuvre et suivi de l'accord

### 6. Mise en œuvre et suivi de l'accord

En vigueur non étendu

#### 6.1. Mise en œuvre de l'accord

Sur la base des travaux préparatoires menés en agences visant à identifier l'impact des évolutions sur les charges et les ressources, à définir la trajectoire prévisionnelle d'adaptation des compétences au niveau de l'agence, et l'élaboration du programme prévisionnel de formation 2017, les comités d'établissement sont informés et consultés.

Pour ce qui concerne la première étape du dispositif GPEC qui porte plus particulièrement sur les activités d'indemnisation, il sera veillé à maintenir un haut niveau de qualité de service et d'une répartition équilibrée de la planification sur les activités, notamment entre les agents participant à l'accueil.

C'est au terme de ce processus d'information consultation, qui porte notamment sur les résultats de l'état des lieux charge ressources par agents, de la cible et la trajectoire intégrant les actions prévisionnelles de formation que s'engagent les dispositions décrites au chapitre 5 du présent accord, dont les entretiens professionnels.

#### 6.2. Commission de suivi

Une commission paritaire nationale de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et/ou représentative au niveau national et de représentants de la direction générale se réunit annuellement pour dresser un bilan de l'application du présent accord et faire le point sur les conditions de mise en œuvre de ses modalités.

Au cours de cette réunion, et en fonction du bilan partagé, il sera décidé de réunir la CPNN en vue de l'actualisation de la liste des domaines d'activité en mutation annexée à l'accord.

Une commission paritaire de suivi régionale composée de deux représentants par organisation signataire du présent accord et/ou représentatives au niveau de l'établissement et de représentants de la direction régionale, est réunie, a minima annuellement, pour suivre l'application des dispositions de l'accord. Une première réunion de la commission est organisée au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'effet du présent accord.

Les recours éventuels issus de l'application des articles 5.1 et 5.2 du présent accord qui n'ont pas trouvé de solutions au niveau de l'établissement sont examinés, selon les règles de fonctionnement de cette instance, au sein de la CNPC (art. 39 de la convention collective nationale) en réunion extraordinaire dédiée au traitement de ces situations. Les procédures de saisines et décisions sont identiques à celles de la CNPC ordinaire.

### 7. Dispositions diverses

En vigueur non étendu

#### 7.1. Suivi de la législation

Au cas où interviendraient des modifications de la législation ou de la réglementation sociale ou fiscale ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur le présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les 3 mois qui suivent la publication de textes ou décisions de cet ordre, pour examen des suites éventuelles à donner.

#### 7.2. Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans de date à date. Il prend effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente, la direction générale du travail. A son terme, il cessera de produire ces effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Les parties conviennent de se revoir dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord.

#### 7.3. Conditions de révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

#### 7.4. Publicité et dépôt de l'accord

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions en vigueur.

### Annexe



Annexe

Etat des lieux des d'activités en mutation à fin 2016

Domaine d'activité	Catégorie	Observation
Conseil en emploi	Activités en croissance et en évolution	Evolution quantitative : le niveau de croissance des ressources sur cet emploi sera fonction des baisses de charges générées, au sein de l'établissement, par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation ; les ressources ainsi libérées seront prioritairement réallouées sur ces activités. Evolution du contenu : renforcement de la personnalisation du service et montée en puissance du CEP.
Orientation spécialisée	Activités en croissance et en évolution	Evolution quantitative : plan de recrutement d'agent en charge de l'orientation spécialisée titulaire d'un titre de psychologue du travail sur 3 ans afin notamment d'accompagner la montée en puissance sur le CEP.
Conseil en gestion des droits	Activités en décroissance et en évolution	Evolution quantitative : le niveau de décroissance des ressources sur ces activités sera fonction des baisses de charges générées par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation ; les ressources ainsi libérées seront prioritairement réallouées vers les activités de conseil en emploi. Evolution du contenu : renforcement de la personnalisation du service, proactivité.
Activités de management	Activités en évolution	Evolution du contenu : favoriser la transversalité, les démarches collaboratives, l'initiative et l'innovation, le partage de pratique, l'accompagnement individuel de leurs collaborateurs afin de favoriser leur montée en compétences et la réalisation de celles-ci.
Activités liées au digital	Activités émergentes	Cette évolution couvre plusieurs domaines d'activités et sera accompagnée pour permettre à tout agent d'acquérir le niveau d'autonomie et de maîtrise utile à l'utilisation et à la promotion des outils de PE.
Activités des fonctions support	Activités globalement en décroissance	Evolution quantitative : le niveau de décroissance des ressources sur ces activités sera fonction des baisses de charges générées par les évolutions en matière d'organisation, de dématérialisation et d'automatisation. Ces activités sont globalement en décroissance. Les évolutions devront être appréciées de façon différenciée en fonction des métiers et des établissements.

## Adhésion par lettre du 2 août 2017 du SNAP à la convention collective ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords

En vigueur

Paris, le 2 août 2017.

Syndicat SNAP

38, rue des Frères-Flavien

75020 Paris

Monsieur le directeur général,

Par la présente, le SNAP vient vous faire part de sa décision d'adhérer à la convention collective de Pôle emploi ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Comme il se doit, cette notification est adressée parallèlement, en lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des parties signataires de ladite convention collective.

Je vous souhaite bonne réception de la présente, et, je vous prie de recevoir, Monsieur le directeur général, mes salutations distinguées.

Le secrétaire général.

## Accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; SNAP,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions des articles 3.2 et 53 de la CCN, entre la direction générale de Pôle emploi et les organisations syndicales représentatives dans la branche telles que déterminées par l'arrêté du 20 juillet 2017 du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Cet accord concrétise l'ambition des parties de se doter d'une classification adaptée aux réalités de l'ensemble des métiers de Pôle emploi. Il a été conçu pour permettre de prendre en compte les évolutions actuelles constatées des métiers de Pôle emploi et pour faciliter l'intégration de celles à venir. Ce dispositif conventionnel vise à accompagner l'agent tout au long de sa carrière et à renforcer l'égalité de traitement dans la gestion des parcours professionnels.

Le nouveau dispositif conventionnel de classification a pour objectif de donner une meilleure visibilité des attendus des emplois, du déroulement de carrière et des modalités de progression dans la grille de rémunération.

Le nouveau système de classification et les processus qui y sont associés sont issus d'un nouveau cycle de négociation avec les partenaires sociaux de la branche qui ont tenu compte de l'historique des précédents échanges relatifs à une classification ainsi que des conclusions issues des expertises et retours d'expériences s'y rapportant.

Cette démarche a notamment permis aux parties de définir l'ensemble des actions à réaliser, particulièrement pour le déploiement du dispositif de classification prévu au titre IV, afin d'assurer une mise en œuvre uniforme et homogène du système de classification au sein des différents établissements de Pôle emploi.

L'accord prévoit des dispositions pérennes concernant les grands principes structurants de la classification, les principes de progression individuelle au sein de la classification, le processus de promotion et les principes généraux d'évolution professionnelle. En instituant un nouveau système de classification, le présent accord révisé également certaines dispositions de la convention collective nationale ; les articles révisés ont fait l'objet d'une présentation consolidée en annexe. Enfin, la portée de cet accord est décrite dans la partie intitulée « Dispositions d'ordre général ».

## Titre 1er Champ d'application

En vigueur étendu

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

Conformément à l'article 1.2 de la CCN, les agents relevant de l'accord « Cadres dirigeants de Pôle emploi » sont exclus du champ d'application des dispositions du présent accord.

Les cadres dirigeants constituent toutefois l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 1.2 du présent accord.

La direction générale s'engage à ouvrir, dans les 3 mois suivant la signature du présent accord, une concertation sociale portant sur la classification des agents de droit public, et à l'issue, d'engager les démarches auprès des ministères compétents. Suite à la publication des textes, les agents de droit public sont rattachés à un emploi du référentiel des métiers. Dans l'attente, et pour leur garantir de bénéficier de la gestion RH et plus particulièrement de la gestion prévisionnelle des emplois, un emploi du référentiel métier est identifié à titre provisoire pour chacun d'eux, dans le système d'information RH. Cette opération n'entraîne aucun impact sur leur gestion statutaire et réglementaire.

Le rattachement définitif a lieu à l'issue d'un entretien de rattachement, y compris à défaut de publication de textes.

## Titre 2 Système conventionnel de classification

### Chapitre 1er Grands principes structurants de la classification

En vigueur étendu

Ce chapitre vise à présenter les éléments qui composent la classification et à expliciter le positionnement des emplois au sein du dispositif conventionnel.

Le dispositif conventionnel de la classification est composé des trois éléments suivants :

- les niveaux de classification (scindés en échelons), et leur définition ;
- le positionnement des emplois issus du référentiel des métiers de Pôle emploi sur les niveaux de la classification, défini par un positionnement en entrée et une amplitude,
- la grille de coefficients associée.

### Niveaux de classification

Article 1er

En vigueur étendu

#### 1.1. Définition des niveaux de classification

Chaque niveau de classification fait l'objet d'une définition propre et commune à l'ensemble des emplois, distincte d'un niveau par rapport à l'autre, précisée par des caractéristiques génériques et distinctives.

La classification s'articule en 10 niveaux. Les 9 premiers niveaux de classification définissent les attendus requis pour l'exercice de l'emploi, tenant compte des connaissances générales et/ ou techniques, acquises par l'expérience et/ ou la formation, et/ ou les diplômes et mises en œuvre.

Par ailleurs, il est constitué un 10e niveau qui regroupe les cadres dirigeants de Pôle emploi dont la gestion de carrière relève de l'accord du 14 février 2014.

La définition des niveaux de classification :

- apporte des repères cohérents et distinctifs permettant le positionnement des emplois ;
- est complétée par des caractéristiques génériques et des éléments distinctifs par rapport au niveau de classification suivant et/ ou précédent ;
- marque une progression professionnelle ;
- intègre les attendus et les caractéristiques du niveau de classification précédent.

Les 9 premiers niveaux et leur définition sont les suivants :

Niveau A : assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé.

Niveau 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.

Niveau C : assurer un service dans le cadre de situations professionnelles variées nécessitant d'adapter et/ ou de choisir les moyens d'action par des méthodes et des outils appropriés et coopérer avec les interlocuteurs internes/ externes identifiés.

Niveau 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.

Niveau 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 la régulation des activités.

Niveau 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.

Niveau 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.

Niveau H : mettre en œuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité, fédérer l'ensemble des acteurs internes/ externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels :

- soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités ;
- soit au niveau de domaines d'intervention transverses.

Niveau I : gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et à la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.

#### 1.2. Catégories professionnelles par niveaux de classification

Au nombre de cinq, les catégories professionnelles distinguent :

- les employés : niveaux de classification A à C ;
- les techniciens : niveau de classification D ;
- les agents de maîtrise : niveau de classification E ;

- les cadres : niveaux de classification F à I ;

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

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

Conformément au système conventionnel de classification antérieur à celui mis en œuvre par le présent accord, les conditions d'affiliation au régime de retraite complémentaire gérés par l'AGIRC et l'ARRCO des agents constituant le groupe fermé mis en place par l'accord du 18 janvier 2013 relatif à l'application des dispositions de l'article 48 du deuxième paragraphe de l'alinéa 3 de la CCN ne sont pas modifiés.

### 1.3. Caractéristiques génériques et distinctives des niveaux de classification

Ce sont des repères clés qui permettent :

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

Ces caractéristiques ont également pour objectif de rendre lisible le passage d'un niveau à un autre dans un même emploi, les progressions dans les niveaux rendant compte de la maîtrise de son emploi.

Les méthodes, les procédures, les outils et les moyens nécessaires à l'exercice de l'emploi, auxquels il est fait référence dans les définitions ou caractéristiques du niveau, sont portés à la connaissance des agents et sont liés aux attendus requis à chaque niveau de classification.

CSP	Niveaux	Définition des niveaux de classification	Caractéristiques génériques et distinctives
Employés	A	Assurer un service par la réalisation d'activités relevant de consignes précises, de méthodes ou de procédures simples dans un cadre normé.	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la réalisation de tâches élémentaires ;</li> <li>- l'application d'un ou plusieurs modes opératoires non complexes connus de l'agent ;</li> <li>- la reproduction d'actes professionnels courants, répétitifs, analogues, ne pouvant pas donner lieu à interprétation ;</li> <li>- l'échange ponctuel d'informations au sein de l'équipe de travail.</li> </ul>
	B	Assurer un service par la réalisation d'actions définies en organisant un ensemble d'activités, dans le cadre de procédures de travail existantes et des moyens mis à disposition.	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la réalisation d'un enchaînement d'activités simples dans un cadre défini de procédures existantes ;</li> <li>- la mise en œuvre d'une ou plusieurs techniques et méthodes permettant une adaptation limitée ;</li> <li>- le choix des modalités d'exécution dans la réalisation des actes professionnels courants ;</li> <li>- l'échange d'informations régulier et/ ou apport de réponses et explications de premier niveau.</li> </ul>
	C	Assurer un service dans le cadre de situations professionnelles variées nécessitant d'adapter et/ ou de choisir les moyens d'action par des méthodes et des outils appropriés et coopérer avec les interlocuteurs internes/ externes identifiés.	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la réalisation d'actes professionnels relevant de situations nécessitant de choisir ou d'adapter des solutions connues en vue de la résolution de problèmes dans le cadre d'un processus organisé ;</li> <li>- l'exploitation des informations collectées pour prendre des décisions dans le cadre des moyens d'action à disposition ;</li> <li>- le traitement de situations professionnelles variées requérant l'appréhension globale de l'environnement de travail, des interlocuteurs internes/ externes, des services, des prestations et des règles de gestion ;</li> <li>- la recherche, le traitement et l'échange régulier d'informations avec son environnement professionnel dans une optique de coopération et de suivi de la relation ;</li> <li>- la permanence des contacts et/ ou d'interactions facilitant la coopération avec une diversité d'interlocuteurs.</li> </ul>
Techniciens	D	Assurer un service nécessitant d'analyser de manière complète des situations professionnelles variées et complexes et de choisir parmi les moyens mis à disposition ceux à engager ainsi que les méthodes à mettre en œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/ externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes.	Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la complexité des situations professionnelles ;</li> <li>- l'analyse complète de l'ensemble des situations et problématiques de son domaine et de l'environnement associé en vue du choix des moyens à engager et des méthodes à mettre en œuvre ;</li> <li>- la coordination d'informations élaborées internes ou externes à Pôle emploi et analyse de leur interdépendance ;</li> <li>- la mobilisation d'une ou plusieurs technique (s) maîtrisée (s) répondant aux exigences de l'emploi ;</li> <li>- l'apport de conseils techniques sur les champs d'intervention concernés.</li> </ul>

Agents de maîtrise	E	<p>Conduire et coordonner des activités opérationnelles et/ ou encadrer une équipe pour améliorer le service :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par la maîtrise d'un domaine d'activité permettant de définir les méthodes de travail et les moyens associés ;</li> <li>- soit par l'encadrement d'une équipe nécessitant l'animation et la gestion des ressources, la coordination et régulation des activités.</li> </ul>	<p>À partir de ce niveau de classification, deux voies professionnelles coexistent : la voie managériale et la voie expertise métier.</p> <p>Les emplois de ce niveau de classification se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la contribution à la définition des actions de son périmètre d'intervention et leur déclinaison opérationnelle ;</li> <li>- la réalisation d'actions inscrites dans le cadre d'objectifs opérationnels fixés et des délégations accordées ;</li> <li>- la proposition ou la construction de méthodes d'interventions pour produire des services adaptés ;</li> <li>- la combinaison et la maîtrise de plusieurs champs de compétences/ connaissances liés à l'emploi ;</li> <li>- la coordination d'un ensemble d'actions associant des interlocuteurs internes/ externes ;</li> <li>- la transmission de savoir-faire maîtrisé liée à l'exercice de l'emploi ;</li> <li>- la réalisation d'actions inscrites dans une logique de partenariat/ collaboration avec des acteurs externes à Pôle emploi ou en transversalité avec les différents services internes ;</li> <li>- la mise en œuvre de bout en bout d'un processus : de l'analyse des résultats à l'amélioration continue.</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : 1er niveau d'encadrement.</p>
--------------------	---	--	---

Cadres	F	<p>Conduire et coordonner des plans d'actions/ missions, et/ ou encadrer le travail d'une entité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- 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.</li> </ul>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un élargissement du champ d'intervention sur un ou plusieurs domaines ;</li> <li>- la proposition et la mise en œuvre de solutions nouvelles ;</li> <li>- la définition, l'organisation des méthodes de travail ;</li> <li>- un travail en interdisciplinarité et/ ou l'articulation d'une ou plusieurs disciplines relevant d'une expertise ;</li> <li>- l'apport d'un conseil expert ;</li> <li>- le développement, l'entretien et l'animation d'un réseau d'acteurs internes/ externes ;</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : la mise en œuvre maîtrisée de l'ensemble des dimensions d'encadrement ou l'encadrement de plusieurs équipes pouvant couvrir plusieurs managers.</p>
	G	<p>Définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/ partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité ;</li> <li>- soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités.</li> </ul>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le pilotage de plusieurs expertises ;</li> <li>- la définition et la conduite du déploiement opérationnel de politiques dans le cadre de la stratégie définie ;</li> <li>- le choix de l'affectation des ressources (financières/ matérielles/ humaines) dans le cadre des moyens alloués ;</li> <li>- la mise en œuvre d'actions inscrites dans le cadre des objectifs opérationnels et/ ou stratégiques fixés et des délégations accordées</li> <li>- la variété, la pluralité et la complexité des processus et des systèmes ;</li> <li>- le travail en interdisciplinarité pouvant faire appel à des expertises multiples ;</li> <li>- la négociation avec un réseau d'acteurs internes/ externes ;</li> <li>- l'analyse systémique de son environnement.</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : le pilotage d'une ou plusieurs entités.</p>
	H	<p>Mettre en œuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité. Fédérer l'ensemble des acteurs internes/ externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités ;</li> <li>- soit au niveau de domaines d'intervention transverses.</li> </ul>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'analyse approfondie et experte de son environnement ;</li> <li>- l'anticipation et la prévision des évolutions en vue de contribuer à la définition des orientations stratégiques ;</li> <li>- la latitude à proposer et décider de l'organisation générale d'un large périmètre ;</li> <li>- l'évaluation et le pilotage de la maîtrise des risques opérationnels et stratégiques ;</li> <li>- la négociation des moyens alloués sur le moyen terme dans une optique d'optimisation du périmètre ou du champ confié ;</li> <li>- le pilotage d'un ensemble de projets transverses ;</li> <li>- la mise en place des stratégies de communication et d'influence auprès d'acteurs agissant dans les sphères politiques, sociales et économiques ;</li> <li>- la conduite d'actions et/ ou le développement de réseaux professionnels visant à optimiser l'organisation ;</li> <li>- la conception de modèles ou de systèmes impliquant de multiples facteurs en interaction.</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : l'encadrement opérationnel sur une fonction et/ ou un ensemble d'entités.</p>
	I	<p>Gérer dans sa globalité et de manière prospective un large périmètre géographique ou fonctionnel, nécessitant une participation active à la définition de la stratégie et la prise de décisions impactant significativement ou durablement l'organisation, les moyens et les résultats.</p>	<p>Les emplois de ce niveau se caractérisent par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la participation à la définition des objectifs stratégiques sur un large périmètre et la mise en œuvre de politiques dont les impacts se mesurent sur le moyen et le long terme ;</li> <li>- l'innovation et la projection dans le but d'assurer la pérennité et le développement de Pôle emploi dans son ensemble ;</li> <li>- l'évaluation et le pilotage de la maîtrise des risques stratégiques et politiques ;</li> <li>- l'animation/ coordination de domaines/ disciplines stratégiques pour l'établissement ;</li> <li>- le portage stratégique des politiques de l'organisation auprès d'acteurs agissant dans les sphères politiques, sociales et économiques.</li> </ul> <p>Pour la voie managériale : l'encadrement de lignes managériales.</p>

## Positionnement des emplois

### Article 2

En vigueur étendu

Les emplois positionnés au sein des niveaux de classification sont issus du référentiel des métiers de Pôle emploi et organisés au sein de la classification par filières et métiers.

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

Le positionnement des emplois sur les niveaux de classification est présenté ci-après.

#### 2.1. Grille de positionnement des emplois

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0004/boc\\_20180004\\_0000\\_0015.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0004/boc_20180004_0000_0015.pdf)

## 2.2. Modalités de prise en compte de l'évolution des emplois

La création de nouveaux emplois ou la modification des emplois existants, nécessaires à la bonne réalisation des missions de Pôle emploi, relève des prérogatives de la direction générale, en fonction des missions de Pôle emploi et de ses choix d'organisation générale. À ce titre, tout nouvel emploi est intégré à titre conservatoire, par la direction générale dans le système de classification, au niveau de classification et coefficient d'entrée au regard du positionnement des emplois les plus proches :

- Pôle emploi, s'étant doté d'un Observatoire national des métiers par accord du 14 décembre 2009, intégré à la CCN, entend favoriser la concertation sur ce sujet. Aussi, en vue de l'actualisation du référentiel des métiers, les évolutions nécessaires des emplois sont examinées au sein de cet Observatoire national des métiers au moins une fois par an, et dans l'hypothèse de la création de nouveaux emplois, au plus tard dans les 2 mois qui suivent la création de l'emploi ;

- dans les 2 mois suivant la réunion de l'ONM portant sur la création de nouveaux emplois ou portant sur l'évolution d'un emploi générant une modification de son amplitude, la commission paritaire nationale de négociation est réunie afin d'examiner les propositions et d'établir, par avenant à la présente classification, le positionnement de ces emplois (niveau d'entrée et amplitude), et le cas échéant, les règles de positionnement des personnels associés au regard des définitions des niveaux de classification.

Dans le cas où l'emploi serait finalement positionné à un niveau supérieur au niveau initialement retenu, ce nouveau niveau est appliqué rétroactivement à la date de prise de poste au bénéfice des titulaires de l'emploi.

### Grille de coefficients

#### Article 3

En vigueur étendu

La grille de coefficients est établie sur la base des 9 premiers niveaux de classification et de 30 échelons. Le nombre d'échelons par niveau est fixé comme suit :

- un échelon au niveau A ;
- deux échelons au niveau B ;
- trois échelons au niveau C ; Pôle emploi : accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention
- quatre échelons des niveaux D à I.

Les échelons permettent de constater la progression au sein du niveau.

À chaque échelon est associé un coefficient, qui permet de déterminer le salaire de base (selon la définition de l'article 12 de la CCN). Le salaire de base mensuel est obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point, et en ajoutant à ce résultat la partie fixe (salaire de base mensuel = partie fixe + [valeur du point x coefficient]).

En conséquence, l'article 12, § 3, de la CCN est ainsi modifié :

« § 3. Le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents est fixé au niveau 400 (A).

La grille des coefficients est présentée ci - après :

Cat.	Niv.	Définition des niveaux de classification	Éch.	Coef.
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 œuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation des moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité ; fédérer l'ensemble des acteurs internes/ externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels : - soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités ; - soit au niveau de domaines d'intervention transverses.	H4	1 145
			H3	1 105
			H2	1 066
			H1	1 028
	G	Définir et mettre en œuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques, en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs/ partenaires : - soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité ; - soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités.	G4	991
			G3	955
			G2	920
			G1	885
	F	Conduire et coordonner des plans d'actions/ missions, et/ ou encadrer le travail d'une entité : - soit par la mobilisation d'une expertise dans un domaine d'activité, pour réaliser des études/ des analyses approfondies et élaborer des solutions nouvelles influant sur une ou plusieurs entités ; - soit par le management des ressources et des moyens pour orienter l'action des agents ou des partenaires vers la réalisation des objectifs et l'amélioration de la qualité du service.	F4	852
F3			820	
F2			789	
F1			759	
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 œuvre pour y répondre, et coordonner son action avec les interlocuteurs internes/ externes en s'adaptant à la diversité des situations et des personnes.	D4	623	
		D3	599	
		D2	576	
		D1	551	
Employés	C	Assurer un service dans le cadre de situations professionnelles variées nécessitant d'adapter et/ ou de choisir les moyens d'action 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

### La grille de classification

#### Article 4

En vigueur étendu

## Chapitre 2 Principes de progression individuelle au sein de la classification

En vigueur étendu

Ce chapitre est consacré à la présentation et à l'explicitation des modalités de progression individuelle au sein du dispositif conventionnel de classification.

Les définitions des niveaux de classification et les caractéristiques génériques et distinctives, prévues au présent accord, servent de référence aux agents et aux managers. Elles servent à apprécier les évolutions au sein de la classification et permettent à l'encadrement de proposer au directeur d'établissement l'évolution d'un agent.

### Rattachement à l'emploi

Article 5

En vigueur étendu

Tout agent est rattaché à un emploi de la grille de classification de l'article 4 du présent accord.

Ce rattachement permet de le positionner, au moment de son embauche, à minima au coefficient du premier échelon du premier niveau de classification de l'emploi pour lequel il a été recruté.

En conséquence, l'article 11, § 1, de la CCN est ainsi modifié :

« § 1. Les emplois sont répertoriés dans l'accord relatif à la classification des agents de droit privé de Pôle emploi. Les agents sont positionnés au minimum au coefficient du premier échelon du premier niveau de leur emploi de rattachement. »

Conformément au paragraphe 5 de l'article 4 de la CCN, le contrat de travail de tout nouvel agent spécifie le rattachement à l'emploi et son positionnement dans la classification en termes de filière, métier, emploi, niveau et échelon.

Un descriptif d'activités est élaboré au moment du recrutement : il décrit les activités attendues dans le cadre de l'emploi. Les activités décrites dans l'emploi du référentiel des métiers servent de base à la rédaction du descriptif d'activités personnalisés.

À chaque EPA, le descriptif d'activités est examiné pour actualisation et pour tenir compte, si nécessaire, des changements significatifs d'activités ainsi que d'éventuelles missions spécifiques qui sont confiées dans le cadre de son emploi.

Cette actualisation du descriptif d'activités, lors de l'EPA, ne peut se traduire par un positionnement de l'agent ni dans un emploi de niveau de classification inférieur, ni dans un échelon inférieur. »

### Mécanismes de déroulement de carrière

Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Principes généraux

Cet article 6.1 se substitue à l'article 20, § 3, de la CCN qui est ainsi modifié :

« Principes généraux

Le déroulement de carrière d'un agent s'opère, au sein de son emploi, par changement d'échelons au sein du niveau de classification et par changement de niveau de classification dans l'amplitude de son emploi quand les attendus requis au regard de la définition du niveau de classification de l'emploi tenu sont atteints.

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

La décision du passage d'un échelon à l'autre et d'un niveau à l'autre à l'intérieur de l'amplitude de l'emploi s'effectue, sur proposition du hiérarchique dans le cadre du processus annuel de promotion de l'établissement.

L'agent peut également évoluer par changement d'emploi, changement de métiers, de filières dans le cadre d'une mobilité professionnelle. Cette mobilité est accessible à tous et sur tous les emplois et/ ou filières quel que soit l'emploi ou la filière d'appartenance de l'agent, sous réserve de satisfaire aux attendus requis par l'emploi auquel il postule. Un agent peut ainsi candidater sur un poste d'un niveau supérieur à celui qu'il occupe. S'il est admis, il bénéficie alors de l'échelon et du niveau d'entrée correspondant à l'offre d'emploi.

Dans le cas exceptionnel où un agent est retenu, suite à sa candidature, sur un emploi dont l'amplitude est inférieure à son positionnement, il est rattaché à cet emploi dans un positionnement dit " hors amplitude " et conserve son coefficient (niveau/ échelon) ainsi que sa catégorie professionnelle.

#### a) L'évolution au sein d'un niveau de classification

Dans le cadre du processus de promotion annuelle, l'évolution professionnelle d'un agent s'opère au sein de chaque niveau uniquement par changement d'échelon, sauf situation exceptionnelle justifiant le saut d'échelons. Ce changement marque la progression de l'agent, au sein de son niveau de classification, par l'accès successif à tous les échelons du niveau.

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

#### b) L'évolution par changement de niveau de classification dans l'amplitude de l'emploi

Le changement de niveau de classification au sein de l'amplitude de son emploi reconnaît et valorise la montée en qualification.

Le positionnement dans le niveau supérieur s'opère sur la base de l'examen, dans le cadre du processus de promotion annuel, au regard des attendus requis par la définition du niveau de classification, des connaissances générales et/ ou techniques, acquises par l'expérience et/ ou la formation, et mises en œuvre par l'agent. Les niveaux permettent d'apprécier la montée en qualification de l'agent en tenant compte du développement des missions exercées, de la nature et du champ d'intervention, de l'expérience acquise dans l'emploi.

Au terme de la progression de tous les échelons de son niveau de classification, la progression de l'agent dans l'amplitude de son emploi se poursuit par l'accès au niveau de classification immédiatement supérieur.

Si l'agent a atteint le dernier échelon de son niveau de classification, la mise en œuvre d'une caractéristique générique et distinctive relevant du niveau de classification supérieur entraîne l'étude du positionnement de l'agent au regard de la définition de ce niveau en vue de son attribution.

Cependant, si l'agent n'a pas atteint le dernier échelon de son niveau de classification et dans la mesure où le contenu du descriptif d'activités est modifié significativement, la situation est étudiée au regard de la définition des niveaux et dans le cadre du processus de promotion, en vue d'une attribution à titre exceptionnel du niveau supérieur.

#### c) L'évolution au terme du dernier échelon du dernier niveau de la plage d'amplitude de l'emploi et des agents " hors amplitude "

L'agent qui a atteint le dernier échelon de l'amplitude de son emploi ou l'agent " hors amplitude " peut voir sa rémunération progresser par attribution d'un relèvement de traitement dans les conditions fixées à l'article 19 C de la CCN. Cette attribution intervient dans le cadre du processus de promotion de l'établissement.

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

#### 6.2. Principes pour un déroulement de carrière minimum

Cet article se substitue à l'article 20, § 4, de la CCN ainsi modifié :

« Principes pour un déroulement de carrière minimum :

a) Pour un agent dans l'amplitude de son emploi

Tout agent n'ayant pas eu de changement de niveau ou d'échelon depuis 3 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.

En cas de non-attribution d'une promotion à l'issue de cet examen, dès l'EPA suivant (dont la période de réalisation est fixée au 1er trimestre de l'année civile), il est proposé à l'agent d'élaborer un plan d'actions partagé. Ce plan d'action, d'une durée 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, ainsi que des éventuels points d'étape. La situation de l'agent est réexaminée, au regard du bilan de ce plan d'actions partagé, lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l'attribution d'une promotion.

En cas de non-attribution de la promotion, celle-ci est systématiquement justifiée par écrit dans un délai de 2 mois et par des éléments objectifs relatifs à la non atteinte, par l'agent, des attendus définis au plan d'actions partagé.

En l'absence d'EPA, cet examen de la situation professionnelle de l'agent est réalisé dans les conditions prévues par l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail.

b) Pour un agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou d'un agent positionné " hors amplitude "

Tout agent ayant atteint le dernier échelon du dernier niveau de son emploi, ainsi que tout agent positionné " hors amplitude ", peut se voir attribuer un relèvement de traitement dans le cadre de la campagne de promotion. À défaut, sa situation est examinée au cours de la 6e année dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1, alinéa II, du code du travail. Cet entretien permet d'envisager l'attribution d'un relèvement de traitement (art. 19 C de la CCN) ou la mise en place d'un accompagnement RH en vue d'une mobilité fonctionnelle permettant de nouvelles progressions, au plus tard 6 ans après la dernière mesure promotionnelle. »

6.3. Situations spécifiques

Le paragraphe 3 de l'article 11 de la CCN est ainsi modifié :

« a) Début de carrière des agents recrutés sur les emplois dont l'amplitude débute au niveau B

L'agent recruté à l'échelon B1 (coefficient 426), est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon B2 (coefficient 453) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du premier anniversaire de son accès à l'emploi.

b) Évolution des chargés d'accueil et d'information, des gestionnaires appui

Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui ayant exercé son emploi à l'échelon B2 (coefficient 453) se voit attribuer l'échelon C1 (coefficient 478), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon B2 (coefficient 453).

c) Début de carrière des conseillers et des chargés de relation entreprise

Les conseillers et les chargés de relation entreprise sont embauchés, a minima, à l'échelon C1 (coefficient 478). Pôle emploi, dans le cadre du processus de promotion, examinera de façon toute particulière, l'évolution professionnelle des agents occupant les emplois de conseillers et de chargés de relations entreprise jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'échelon D1 (coefficient 551). Cette orientation sera inscrite dans les instructions annuelles relatives à la promotion.

d) Début de carrière des référents métiers

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de référent métier, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 (coefficient 648).

e) Début de carrière des emplois de l'encadrement

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de responsable d'équipe, responsable d'accueil et responsable d'équipe support, à l'échelon E1 (coefficient 648) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon E2 (coefficient 675) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon E1 (coefficient 648).

L'agent recruté, ou promu par mobilité interne, en cas de changement d'emploi, à l'emploi de directeur d'agence, directeur adjoint d'agence et de responsable de service, à l'échelon F1 (coefficient 759) est positionné, sauf cas dûment justifié, par écrit, sur des critères professionnels, à l'échelon F2 (coefficient 789) au plus tard au premier jour du mois qui suit la date du deuxième anniversaire de son accession à l'échelon F1 (coefficient 759). »

(1)

(1) « Hors amplitude » s'entend comme un positionnement individuel supérieur au plafond de l'amplitude de l'emploi occupé.

**Chapitre 3 Processus de promotion au sein de Pôle emploi**

**Principes**

**Article 7**

En vigueur étendu

La promotion fait l'objet d'une campagne nationale et annuelle dans chacun des établissements. Chaque campagne annuelle se déroule d'octobre à décembre et est initiée par une instruction de la direction générale. L'ensemble des mesures attribuées dans le cadre de la campagne promotion des agents de droit privé s'inscrit dans un budget annuel national qui représente 0,8 % a minima de la masse salariale brute des agents de droit privé de l'année en cours, en respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Sont examinées au sein de la campagne de promotion la situation de tous les agents, et particulièrement celles des agents s'inscrivant dans les échéances relevant des articles 6.2 et 6.3 (les situations spécifiques) du présent accord ainsi que celles des agents inscrits sur la liste des rattrapages salariaux prévue à l'article 6.2 de l'accord en date du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et de conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle.

Les propositions de décision, portées par les responsables hiérarchiques, font l'objet d'un regard partagé à chaque niveau de l'encadrement, et sont arbitrées dans un comité dédié, piloté par la direction de l'établissement.

La déclinaison du cadrage national par établissement y compris budgétaire est présentée en début de campagne aux instances représentatives du personnel compétentes.

À l'issue de la campagne, chaque établissement établit un bilan statistique sexué, détaillé par catégorie professionnelle et par structure (directions territoriales/directions supports) et le présente aux instances représentatives du personnel compétentes.

Ce bilan statistique :

- comprend un volet spécifique dédié au suivi des situations particulières prévues aux articles 6.2 a et 6.2 b et 6.3 (les situations spécifiques) du présent accord et au suivi de la situation des agents en écarts de rémunération selon les termes de l'article 6.2 de l'accord en date du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et de conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle ;
- indique le nombre de mesures par typologie (coefficient, relèvement de traitement, prime) ainsi que leur poids budgétaire ;
- présente également un bilan quantitatif des plans d'actions partagés ;
- fait figurer enfin le taux de promotion des agents en situation de handicap comparé au taux de promotion des collaborateurs de Pôle emploi.

**Augmentations individuelles et promotions**

**Article 8**



L'article 19 « Augmentations individuelles et promotions » de la CCN est ainsi modifié :

« Les augmentations individuelles de salaire ont lieu par attribution d'un échelon, par changement de niveau ou par relèvement de traitement, dans le cadre du processus de promotion ou de mobilité professionnelle.

#### 19. A. Changement d'échelon

Il s'effectue par attribution successive des échelons du ou des niveaux de l'emploi de rattachement selon les principes décrivant l'évolution au sein d'un niveau dans les conditions définies à l'article 20, § 3 a, de la présente convention collective nationale.

#### 19. B. Changement de niveau

Il s'effectue par l'accès au niveau immédiatement supérieur dans les conditions définies à l'article 20, § 3 b, de la présente convention collective nationale.

#### 19. C. Relèvement de traitement

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

Le relèvement de traitement attribué, dans le cadre du processus de promotion, ne peut être inférieur à 3 % du salaire antérieur (salaire de base et relèvement de traitement) pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise et à 3,5 % pour les cadres, pour lesquels il est en outre tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation, du fonctionnement du service dont ils ont la responsabilité et du contexte d'exercice des fonctions.

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

(1)

(1) « Hors amplitude » s'entend comme un positionnement individuel supérieur au plafond de l'amplitude de l'emploi occupé.

### Chapitre 4 Recours

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les désaccords éventuels relatifs au déroulement de carrière et au processus promotion peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la direction et/ou des instances représentatives du personnel compétentes. La réponse de l'établissement doit être motivée et transmise par écrit à l'agent au plus tard dans le mois qui suit. En dernier recours interne, l'agent peut saisir la commission prévue à l'article 39 de la CCN dans les conditions décrites par cet article.

### Titre 3 Principes généraux d'évolution professionnelle

#### Principes généraux

##### Article 9

En vigueur étendu

Cet article a pour objectif de clarifier les mécanismes généraux d'évolution professionnelle au sein de Pôle emploi.

Il s'inscrit dans une volonté partagée de favoriser les progressions de carrière, de reconnaître la technicité, les compétences et les savoir-faire mis en œuvre par le personnel, dans un dispositif lisible comportant les parcours de formation visant à développer la qualification portée à la connaissance de l'ensemble des personnels.

En effet, le développement des compétences et l'acquisition de l'expérience professionnelle des agents, leur permettant de progresser en qualification, font partie des conditions fondamentales de la qualité de service mise en œuvre par Pôle emploi.

Pour permettre à chacun d'être acteur de son développement professionnel, Pôle emploi crée les conditions pour que chaque agent puisse développer les compétences mises en œuvre et les faire reconnaître. Chacun dans le système d'information ressources humaines, aura la possibilité, d'inscrire et d'actualiser son profil, ses expériences et compétences afin de partager avec les managers et les acteurs RH une visibilité sur son parcours et ses acquis. Pôle emploi capitalise ces informations au bénéfice de la gestion des évolutions professionnelles.

L'offre de service de Pôle emploi de « développement de carrière » est portée à la connaissance de tous les agents.

Les intérêts individuels et collectifs des agents et les impératifs de Pôle emploi impliquent la mise en œuvre d'un dispositif favorisant le déroulement de carrière et la promotion interne, qui repose sur des principes et des règles partagés, connus de tous, définis à l'article 10 du présent accord.

#### Éléments constitutifs d'un déroulement de carrière

##### Article 10

En vigueur non étendu

Pôle emploi organise les dispositifs permettant à chaque agent :

- de connaître les emplois, leurs évolutions et les compétences requises pour les exercer.

À cet égard, Pôle emploi actualise régulièrement son référentiel des métiers, mis à disposition des agents permettant à chacun de se repérer et de disposer d'une visibilité sur les emplois de l'établissement, les activités et les compétences associées ;

- de connaître les possibilités de mobilités professionnelles. À cet égard, Pôle emploi construit par la concertation les principales aires de mobilité entre emplois dans l'année suivant la mise en application du présent accord. Pôle emploi promeut à cette occasion les possibilités d'alternance entre les dominantes d'emplois ;

- de développer ses compétences et ses qualifications en s'appuyant sur les dispositifs de formation internes et externes. À cet égard, Pôle emploi :

-- déploie un programme de formation pluriannuel et fait connaître les dispositifs de formation individuelle ;

-- développe l'information sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et les possibilités de reprise d'études pour accompagner les agents qui en font la demande ;

- de faire le point régulièrement sur son activité, de connaître et d'échanger avec sa hiérarchie sur la façon dont son travail est apprécié. À cet égard, Pôle emploi met, notamment, en œuvre les dispositifs d'EPA et de promotion ;

- de faire le point sur son développement professionnel et ses perspectives d'évolution.

À cet égard, Pôle emploi met en œuvre le dispositif d'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, permettant de faire le point avec l'agent sur son parcours professionnel antérieur et les compétences développées dans ce cadre, sur sa carrière et ses perspectives d'évolution.

Les agents peuvent bénéficier du conseil des services ressources humaines en charge de l'offre de service « développement de carrière », destinés à accompagner l'élaboration de projets professionnels, et leur faisabilité dans Pôle emploi. En ce qui concerne les conseillers, chaque entretien professionnel permet d'envisager l'alternance entre les dominantes et d'analyser les possibilités de passage d'une dominante à l'autre ;

- de connaître les emplois à pourvoir. À cet égard, Pôle emploi diffuse par la bourse des emplois (BDE) tous les postes à pourvoir, soit par vacance, soit par création afin de faciliter les mobilités professionnelles et géographiques. En outre, Pôle emploi pourvoit en priorité ses besoins de personnel par les ressources internes des établissements, y compris en ce qui concerne la voie managériale.

Afin d'enrichir le dispositif de déroulement de carrière, les parties conviennent d'engager, avant le 1er juillet 2020, une négociation au niveau de la branche sur les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par la hiérarchie.

#### Information et communication sur l'emploi

##### Article 11

En vigueur étendu

Les évolutions prévisibles des emplois dans Pôle emploi sont examinées de façon concertée, dans le cadre de l'Observatoire national des métiers, mis en œuvre par accord du 14 décembre 2009, intégré à la CCN, pour permettre au personnel d'acquérir progressivement et le plus en amont possible les nouvelles compétences qu'appellent ces transformations.

#### **Titre 4 Mise en place du nouveau système conventionnel de classification**

### **Chapitre 1er Principes de positionnement des agents de Pôle emploi dans le nouveau système conventionnel de classification**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 11, § 2, de la CCN, « l'évolution de la classification des emplois ne peut conduire à un déclassement du positionnement de l'agent dans la nouvelle grille de classification ». Par ailleurs, les règles de positionnement garantissent le maintien, a minima, du salaire mensuel brut des agents et de leur catégorie professionnelle. En cas de changement de catégorie professionnelle induit par le nouveau positionnement, l'éventuelle augmentation de la cotisation salariale est intégralement compensée.

#### **Règles générales**

##### **Article 12**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Cas particuliers**

##### **Article 13**

En vigueur étendu

13.1. Les agents positionnés au coefficient 170 au sein de la classification antérieure au présent accord, rattaché à un emploi débutant en B1 (coefficient 426), et ayant une année d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, sont automatiquement repositionnés à l'échelon B2 (coefficient 453), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le chargé d'accueil et d'information ou le gestionnaire appui positionné au coefficient 180 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans ce coefficient à la date d'application du présent dispositif conventionnel, est automatiquement repositionné à l'échelon C1 (coefficient 478), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le référent métiers, positionné au coefficient 250 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon E2 (coefficient 675), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

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 en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon E2 (coefficient 675), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

Le directeur d'agence, le directeur adjoint d'agence ou le responsable de service, positionné au coefficient 300 au sein de la classification antérieure au présent accord, et ayant deux années d'ancienneté dans cet emploi, est en application du présent dispositif conventionnel, automatiquement repositionné à l'échelon F2 (coefficient 789), sauf cas dûment justifié, par écrit, sur critères professionnels.

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

13.3. Les agents positionnés au coefficient 190 base, au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 190 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon C2 (coefficient 504) au lieu du C1. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 210 base, au sein de la classification antérieure au présent accord suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 210 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D1 (coefficient 551) au lieu du C3. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 230 base au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 230 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent) se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon D3 (coefficient 599) au lieu du D2. Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.

Les agents positionnés au coefficient 280 base, au sein de la classification antérieure au présent accord, suite à une promotion alors qu'ils étaient positionnés précédemment au coefficient 280 (deuxième échelon du niveau de qualification précédent), se voient attribuer, à la date d'application du présent dispositif conventionnel, l'échelon E4 (730) au lieu du E3 (702). Quand l'amplitude de leur emploi ne le permet pas, ils sont positionnés hors amplitude d'emploi.

13.4. Les compléments salariaux attribués au titre de :

- l'article 19.2 de la CCN ;

- l'article 31, § 7, de la CCN ;

- l'article 41, § 4, de la CCN ;

- l'article VI. du chapitre 2 de l'accord du 10 octobre 2011 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi ;

- ainsi que le complément spécifique de salaire issu de l'application de l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi (art. 4.2) quand le positionnement a conduit à changer de catégorie professionnelle à l'occasion du positionnement au sens de l'accord initial,

sont traités dans l'opération de positionnement dans les conditions de l'article 12.2 du présent accord.

Les autres compléments salariaux exprimés en points qu'ils soient issus d'accords nationaux ou locaux sont traités dans le cas de l'article 25 du présent accord.

#### **Entretien individuel de positionnement**

##### **Article 14**

En vigueur étendu

Le positionnement de l'agent est explicité lors d'un entretien individuel.

Étant donné que le rattachement au référentiel des métiers n'est pas réalisé à ce stade, l'opération de rattachement des agents au référentiel des métiers est mise en œuvre à cette occasion. Cette opération mobilise la ligne managériale, qui la met en œuvre, et la fonction ressources humaines, qui apporte un appui et garantit le respect et l'homogénéité du processus.

Pôle emploi réaffirme son attachement au principe de non-discrimination et rappelle que l'identification de l'emploi de l'agent s'effectue à l'exclusion de toute considération liée à sa personne (genre, origine, handicap...).

Cette opération nécessite un regard particulier sur les situations des agents des fonctions supports des établissements récemment regroupés, en fonction de leur parcours GPEC (art. 5.5 de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de Pôle emploi du 22 novembre 2016).

Ainsi, cet entretien comporte deux temps :

- une première partie porte sur le rattachement de l'agent à un emploi du référentiel des métiers.

Cet emploi est pré-identifié, sur la base du référentiel des métiers et sur la base du dernier descriptif d'activité présent dans le système d'information ressources humaines. Il est porté à la connaissance de l'agent au lancement de la campagne EPA et affiché avec l'indication « rattachement provisoire » dans le système d'information RH.

Lors de cette partie de l'entretien, il est procédé à l'élaboration ou à l'actualisation du descriptif d'activités, permettant de confirmer le rattachement à l'emploi. Pour ce faire, l'agent et le manager peuvent s'appuyer sur les activités réalisées au cours de l'année écoulée et celles décrites dans le cadre de l'EPA 2017. À cette occasion, conformément à l'article 5 du présent accord, sont décrites les activités particulières que l'agent réalise. En cas de volonté partagée de changement de l'emploi pré-identifié, le manager se rapproche de la fonction RH.

Au cas où le poste exercé procède de plusieurs emplois décrits dans le référentiel des métiers, l'emploi retenu est celui dont les activités sont le plus en correspondance avec les activités réellement exercées.

En l'absence de descriptif d'activités, la pré-identification de l'emploi est effectuée sur la base des informations présentes dans le dossier du personnel et de sa proximité avec l'emploi du référentiel des métiers.

Pour les agents exerçant une responsabilité syndicale (à titre de mandaté et/ou d'élu), à plus de 50 % de leur temps de travail, l'identification à l'emploi s'effectue, dans le cadre d'un entretien, au choix de l'agent et/ou de son responsable hiérarchique, avec son n + 1 ou avec un responsable du service RH de l'établissement ou selon les cas de la DRH-RS. De plus, les agents exerçant une responsabilité syndicale ou de représentation du personnel (au titre d'un mandat/ou d'élu) à 100 % de leur temps de travail, sont positionnés à titre temporaire, sur un emploi de la grille de classification, selon les règles du présent accord. Les parties actent que ces positionnements seront examinés à l'issue des négociations, engagées au premier trimestre 2018, sur le renouveau du dialogue social ;

- une seconde partie porte sur la transposition dans la grille de classification.

Le manager explique à l'agent, en fonction de sa situation, son niveau de classification et son échelon, les effets du positionnement conformément à l'article 12.2 du présent accord.

Le manager explicite à l'agent les voies de recours possibles jusqu'à la CNPC. Il présente également les nouvelles modalités de progression dans la grille de classification.

L'entretien individuel de positionnement est réalisé dans le cadre de la campagne EPA 2018. Il précède le temps dédié à l'EPA, dont la première partie consacrée à la mise à jour du descriptif d'activités aura déjà été réalisée.

Un entretien dédié au seul positionnement est proposé à l'agent en cas de refus de l'EPA.

En cas de refus de l'entretien de positionnement, le positionnement est effectué de façon unilatérale par la direction.

#### **Notification du positionnement**

##### Article 15

En vigueur étendu

Après réalisation effective de l'entretien individuel de positionnement, tous les agents de droit privé de Pôle emploi, reçoivent une notification individuelle par courrier personnalisé signée de la direction leur signifiant leur positionnement avec effet au 1er juillet 2018. Ce courrier leur est adressé au plus tard le 15 juin 2018.

L'agent en détachement, absent pour maladie, ou dont le contrat est suspendu, lors de la période de positionnement, reçoit à son domicile la notification individuelle de positionnement. Dès sa reprise d'activité au sein de Pôle emploi, il est reçu dans les 15 jours suivant sa reprise, par son responsable hiérarchique, selon le processus commun à tous les agents. Il lui est alors possible d'actionner la procédure de recours standard, et au-delà, selon les délais de sa reprise d'activité, la CNPC (art. 39 de la CCN).

#### **Procédure de recours individuel**

##### Article 16

En vigueur étendu

##### 16.1. Procédure de recours spécifique

Il est mis en place une procédure de recours spécifique dédiée au règlement des litiges portant sur le positionnement (rattachement et transposition) des agents dans la nouvelle classification.

Dans les 3 mois qui suivent la date d'effet de son positionnement dans la classification, l'agent, après avoir sollicité son N + 1 pour avoir des explications complémentaires relatives à son positionnement, peut formuler un recours auprès de son N + 2, et en informe son N + 1.

Il est reçu par son N + 2, dans le mois qui suit sa demande, pour lui fournir toutes les explications utiles à la compréhension de sa notification, et examiner ses arguments.

Une réponse écrite notifiant acceptation ou refus de sa demande est adressée par la direction à l'agent dans les 15 jours qui suivent l'entretien.

En cas de maintien du désaccord, l'agent dispose de la possibilité de saisir la commission paritaire locale de recours classification dans le mois suivant la notification de la réponse écrite qui lui aura été faite suite à sa contestation.

Dans l'attente de la décision suite à son recours et d'une éventuelle modification de son positionnement, l'agent reste positionné selon les termes de la première notification.

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

##### 16.2. Commission paritaire locale de recours classification (CPLRC)

Cette commission est mise en place pour traiter des recours, concernant le positionnement (rattachement et transposition) dans le dispositif conventionnel de classification.

Cette commission est mise en place à compter de la date de la première saisine déposée auprès de cette commission et cesse de fonctionner lorsque ont été examinés tous les recours déposés dans le respect des règles précisées à l'article 16.1 du présent accord.

Un règlement intérieur cadrant le fonctionnement des CPLRC est élaboré par la commission paritaire nationale de suivi du présent accord. La commission est composée de deux représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et de deux représentants désignés par organisations syndicales signataires de l'accord, lorsque celles-ci ne sont pas représentatives au niveau de l'établissement. La direction de l'établissement désigne ses représentants, dont le directeur en charge des ressources humaines et des relations sociales de l'établissement. Elle se réunit autant que de besoin et a minima tous les mois en cas de saisine.

La délégation des organisations syndicales et la délégation de la direction de l'établissement disposent du même nombre de voix. Les décisions de la commission sont exécutoires lorsqu'elles sont adoptées à la majorité (moitié + 1 voix) des délégations composant la commission.

##### 16.3. Effets du recours

Toute modification du positionnement à l'issue de la procédure de recours est appliquée rétroactivement à la date d'effet du positionnement des agents dans la classification.

En cas de désaccord persistant au terme de l'examen par la CPLRC, l'agent conserve la faculté de saisir la CNPC conformément à l'article 39 de la CCN.

#### **Chapitre 2 Dispositions transitoires particulières**

En vigueur étendu

À l'exception des situations concernées par les règles de positionnement spécifiques citées à l'article 13, ainsi que des situations visées à l'article 12.2.1 du

présent accord, le positionnement au sein du nouveau système de classification n'a pas pour effet d'interrompre les délais pris en compte dans le déroulement de carrière d'un agent, et notamment au titre de l'article 6.2 du présent accord.

Les agents, ayant saisi la CNPC d'une demande portant sur le processus de promotion avant l'application du présent accord et dont le dossier n'a pas été examiné, sont informés par le secrétariat de la CNPC, dans un délai de 1 mois à compter de la date d'effet du positionnement, qu'ils doivent confirmer leur saisine s'ils souhaitent la maintenir et reformuler leur demande au regard de leur nouveau positionnement dans la grille de classification du présent accord.

Ces éléments doivent être communiqués au secrétariat au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception du message adressé par le secrétariat de la CNPC. Huit jours avant la fin du délai de 2 mois, le secrétariat adresse un mail à l'agent l'informant qu'à défaut de réponse de sa part dans les 8 jours, le dossier est classé sans suite.

Dans le cas où l'examen en CNPC aboutit à une décision favorable rétroactive, un rappel de salaire est calculé au titre de la période antérieure à la date d'effet du positionnement et, si nécessaire, le positionnement est revu à la date d'application de la classification.

### **Chapitre 3 Modalités de déploiement du dispositif**

En vigueur étendu

Le présent accord intègre les conditions de mise en place du nouveau dispositif afin d'apporter de la visibilité aux agents sur les dispositions du nouvel accord classification, d'accompagner la ligne managériale et de sécuriser l'appropriation du dispositif par la fonction RH.

Il détermine le dispositif national et homogène qui inclut les actions de communication à destination des agents, de formation des services RH, de formation des encadrants, de préparation des entretiens individuels de positionnement.

En effet, tous les agents, y compris les agents en congé (avec ou sans traitement) ou en longue maladie, doivent disposer de toutes les informations utiles sur les conditions dans lesquelles s'applique leur positionnement au sein du nouveau système conventionnel de classification.

Les principes et modalités d'accompagnement sont fixés par l'accord afin de garantir la cohérence et l'homogénéité de la mise en place. À cet effet, la direction générale formalise les supports d'accompagnement et les présente à la première réunion de la commission de suivi prévue à l'article 23 du présent accord.

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre au sein des établissements se déroule de décembre 2017 à fin mai 2018 :

- information des agents à partir de janvier 2018 ;
- formation des SRH au plus tard janvier 2018 ;
- formation des managers au plus tard mi-avril 2018 ;
- campagne d'entretien individuel de positionnement dans le cadre de la campagne EPA au fur et à mesure des formations de managers entre février et au plus tard fin avril 2018 ;
- date unique d'effet du positionnement des agents dans le nouveau dispositif conventionnel de classification dans tous les établissements au 1er juillet 2018.

#### **Actions de communication**

##### Article 17

En vigueur étendu

Il est acté par les parties de mettre à disposition de l'ensemble du personnel au plus tard en janvier 2018, sur l'intranet dans une page dédiée :

- le texte intégral de l'accord classification ;
- une plaquette de communication à destination de l'ensemble du personnel de Pôle emploi précisant notamment les modalités de l'entretien individuel de positionnement ;
- un mode opératoire sur la procédure de recours spécifique dédiée.

Afin de permettre le meilleur accompagnement par la ligne managériale auprès des agents, des documents complémentaires seront mis à disposition sur l'intranet manager :

- un guide pour accompagner la ligne managériale dans la conduite des entretiens individuels de positionnement ;
- un support de présentation de la nouvelle classification en réunion de service, dédiée à cet objet.

#### **Actions de formation**

##### Article 18

En vigueur étendu

Les actions de formation sont conçues au niveau national et font l'objet d'un recueil d'avis auprès de la commission paritaire nationale de la formation. Elles sont dispensées par des binômes de formateurs/trices dédié(e) s et formé(e) s au niveau national à cette fin.

##### 18.1. Formation du métier RH

Une formation est dispensée aux agents intervenant dans les champs de la gestion carrières et mobilité, de la gestion administrative et paie, des relations sociales et des études sociales.

Elle répond aux objectifs suivants :

- comprendre et savoir décrire la structure de la classification ;
- être en capacité d'expliquer et de rendre lisible au plus grand nombre les notions rattachées aux éléments structurant la classification ;
- acquérir le bon cheminement pour expliquer le positionnement ;
- identifier les rubriques qui sont modifiées dans le bulletin de paie et savoir les expliquer ;
- être en mesure de faire le lien entre classification et les différents processus de gestion RH, en lien avec le système d'information RH ;
- être en capacité d'explicitier les principes généraux en matière d'évolution professionnelle en lien avec le dispositif conventionnel de classification.

Cette formation est mise en œuvre par un binôme de formateurs/trices dédié(e) s au sein des campus.

##### 18.2. Formation de la ligne managériale

Une formation est dispensée à l'ensemble de la ligne managériale : management de proximité, management intermédiaire, management supérieur et les cadres dirigeants.

Elle répond aux objectifs suivants :

- s'approprier les principes, la structure, la finalité de la nouvelle classification ;
- expliciter la nouvelle classification auprès des agents de droit privé sous sa responsabilité : donner le sens, accompagner son appropriation ;
- mener les entretiens individuels de positionnement en lien avec le système d'information RH ;
- connaître le dispositif et les voies de recours et les présenter ;
- être en capacité d'explicitier les principes de Pôle emploi en matière d'évolution professionnelle en lien avec le dispositif conventionnel de classification.

Cette formation est mise en œuvre au sein de la structure nationale Université Pôle emploi par des formateurs/trices dédié(e)s.

### **Titre 5 Dispositions d'ordre général**

#### **Notification de l'accord et délai d'opposition**

## Article 19

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de signature, la direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche. À compter de la date de notification de l'accord, les organisations syndicales représentatives *et non signataires du présent accord* (1) disposent d'un délai de 15 jours pour former opposition.

(1) Les termes « et non signataires du présent accord » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail. (Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

## Dépôt et publicité

### Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

La procédure de demande d'agrément est engagée sans délai.

## Date d'entrée en vigueur

### Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date d'agrément telle que mentionnée dans l'arrêté.

## Date d'effet du positionnement des agents dans la classification

### Article 22

En vigueur étendu

Chaque agent de droit privé à Pôle emploi, y compris dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon, est positionné dans le système de classification institué par le présent accord avec effet à une date unique et identique, soit le 1er juillet 2018.

Sous réserve du bon déroulement de l'ensemble des étapes, la date d'effet du présent dispositif conventionnel de classification est le 1er juillet 2018. Dans le cas d'un décalage contraint de la date d'effet, la direction générale réunit au plus tôt la CPNN pour l'adaptation du nouveau calendrier de déploiement.

## Commission paritaire nationale de suivi classification (CPNSC)

### Article 23

En vigueur étendu

Il est constitué une commission paritaire nationale composée de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et de représentants de la direction générale.

Elle se réunit pour la première fois dans le mois suivant la signature de l'accord afin d'élaborer le règlement intérieur type des commissions paritaires locales de recours classification. Lors de cette réunion, la direction présente les supports de communication. Ensuite, elle se réunit une fois par semestre jusqu'au terme de l'activité des CPLRC tel que prévu à l'art 16.2 du présent accord.

Dans le trimestre suivant la dernière réunion de CPLRC et lors de sa dernière réunion, il est présenté le bilan de l'application du présent accord.

## Durée, révision et dénonciation

### Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord faisant partie intégrante de la CCN, sa durée, les règles de dénonciation et de révision sont celles fixées aux articles 3.1 (durée), 3.2 (révision) et 3.3 (dénonciation) de la CCN.

Pôle emploi s'engage à convoquer une CPNN classification, au moins tous les 5 ans à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour examiner la nécessité de réviser ou d'actualiser celui-ci, indépendamment des modalités fixées à l'article 2.2 du présent accord.

(1) L'article 24 renvoyant à l'article 3.2.1 de la convention collective susvisée est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail. L'article 24 renvoyant à l'article 3.3.1 de la convention collective susvisée est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail. L'article 24 renvoyant à l'article 3.3.3 de la convention collective susvisée est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

## Portée de l'accord

### Article 25

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu selon les modalités prévues aux dispositions des articles 3.2 et 53 de la CCN de Pôle emploi, entre la direction générale de Pôle emploi et les organisations nationales représentatives dans la branche telles que déterminées par l'arrêté du 20 juillet 2017 du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Le présent accord se substitue en toutes ses dispositions à celles de « l'avenant XXVII relatif à la classification », issu de l'assurance chômage et annexé au chapitre Y « Annexes » de la CCN. Il révisé en conséquence les articles 8.3, 11 § 1, et § 3, 12 § 1 et § 3, 19, 20 § 3 et § 4, 24 § 4, § 5 et § 9, 25 § 2, 26.3 § 2 b, 26.4, 42.1 § 2 de la CCN de Pôle emploi ainsi que l'article 7 § 3 de l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.

Les parties prennent acte, à la date d'effet du système conventionnel de classification du présent accord, de la nouvelle valeur du point qui n'entraîne pas de diminution du montant des indemnités et des primes qui sont versées en application d'un accord collectif local ou national, ou d'une décision nationale unilatérale de l'employeur, calculées sur la base de la valeur du point.

Ces indemnités et primes n'interviennent pas dans le positionnement de l'agent au sein du dispositif conventionnel de classification mis en place par le présent accord. Les directions d'établissements concernés, procèdent à la transposition du nombre de points attribués selon une règle de stricte équivalence. C'est pourquoi, les directions publient, après information de leur comité d'établissement et de leurs agents, l'actualisation correspondante en matière de nombre de points à la date d'effet du positionnement des agents dans le système conventionnel de classification.

Le positionnement dans la classification et le dispositif conventionnel associé sont applicables à l'ensemble des agents de droit privé à compter de la date fixée à l'article 22 du présent accord. Le nouveau dispositif conventionnel de classification se substitue de plein droit à tous usages, pratiques, textes et dispositions conventionnelles, que ce soit au niveau national ou au niveau des établissements, ayant le même objet ou portant sur les mêmes thèmes. Ainsi tous les usages, pratiques, textes et dispositions conventionnelles, notamment en ce qu'ils fixent des parcours d'évolution ou font référence à la progression des emplois et/ ou des coefficients et/ ou des niveaux de qualification, en rapport avec la classification antérieure (avenant XXVII), cessent nécessairement de s'appliquer à la date d'effet du positionnement des agents précitée ci-dessus.

En vue de tenir compte de la situation particulière des agents qui ont débuté un déroulement de carrière spécifiquement prévu par des dispositions conventionnelles d'établissements en rapport avec la classification en vigueur, les parties conviennent qu'une négociation est engagée. Cette négociation, engagée à l'initiative de la direction des établissements concernés, s'ouvre dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Cette négociation d'établissement s'inscrit dans le respect du dispositif conventionnel de classification institué par le présent accord.

## Annexes

### Annexe

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1)

(1) « Hors amplitude » s'entend comme un positionnement individuel supérieur au plafond de l'amplitude de l'emploi occupé.

(2)

(3)

(2) Au paragraphe 3 de l'article 42.1, les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2142-8 du code du travail.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(3) Le paragraphe 4 de l'article 42.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2414-5 du code du travail tel que modifié par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

## Annexe

En vigueur étendu

### Annexe 2

#### Glossaire

**Aire de mobilité** : une aire de mobilité correspond à l'ensemble des évolutions professionnelles possibles au sein d'un métier, d'une filière professionnelle ou entre filières professionnelles. Elle permet de visualiser, à partir d'un emploi « de départ » l'éventail des emplois « d'arrivée » possibles, en fonction du niveau de proximité entre ces emplois.

**Amplitude de l'emploi** : position d'un emploi au regard de la classification, de son niveau de classification d'entrée à son niveau de classification maximal.

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

**Caractéristiques génériques et distinctives des niveaux de classification** :

Ce sont des repères clés qui permettent :

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

**Classification** : dans le cadre d'une convention collective négociée avec les partenaires sociaux, appelée « dispositif conventionnel de classification », la classification est la catégorisation d'emplois selon un système organisé et hiérarchisé, en vue de définir les niveaux de classification, de rémunération et les règles de passage associées. Elle repose sur un principe fondamental : le classement des emplois et non des personnes.

**Coefficient** : donnée permettant de déterminer le salaire de base (partie fixe + [valeur du point X coefficient]) (cf. art. 12 de la CCN).

**Descriptif d'activités** : il décrit les missions et les activités qu'accomplit un agent nominativement identifié, dans une structure donnée, dans le cadre des fiches emplois.

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

**Fiche emploi** : description des missions et des activités d'un emploi du référentiel des métiers de Pôle emploi ainsi que les compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi. La fiche emploi constitue la base à partir de laquelle sont élaborés les descriptifs d'activités des agents.

**Filière** : famille fonctionnelle regroupant des métiers aux modes de contribution communs qui participent à la même finalité. Le référentiel des métiers de Pôle emploi se compose de trois filières : la filière relation de services, la filière support et la filière management.

**Métier** : ensemble homogène d'emplois avec une finalité générale commune et au sein duquel il est possible de réaliser une carrière professionnelle.

**Niveau de classification** : Les niveaux de classification définissent les attendus requis pour l'exercice de l'emploi, tenant compte des connaissances générales et/ou techniques, acquises par l'expérience et/ou la formation, et/ou les diplômes et mises en œuvre. Chaque niveau de classification fait l'objet d'une définition commune à l'ensemble des emplois, et distincte d'un niveau par rapport à l'autre, précisée par des caractéristiques génériques et distinctives.

**Positionnement** : l'opération de positionnement dans le système conventionnel de classification a pour objet de déterminer l'emploi dans la classification, le niveau de classification et l'échelon de chaque agent, en fonction de son rattachement au référentiel des métiers et des caractéristiques de sa situation au regard des cas particuliers de l'article 13 du présent accord.

Aussi, l'opération de positionnement regroupe :

- le rattachement de l'agent au référentiel des métiers, qui détermine l'emploi de l'agent dans la classification ;
- la transposition dans la nouvelle grille de classification, qui établit le niveau et l'échelon détenu par l'agent dans la nouvelle grille de classification, sur la base de la grille de correspondance.

**Qualification** : la qualification est la reconnaissance des connaissances générales et/ou techniques, des savoirs acquis par l'expérience et/ou la formation, et/ou les diplômes pour l'exercice d'un emploi positionné dans un niveau de classification défini par le système conventionnel.

## Avenant du 15 janvier 2018 à l'accord du 22 novembre 2016 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; SNAP,

En vigueur non étendu

Les parties signataires de l'accord du 22 novembre 2016 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de Pôle emploi, souhaitant tirer les conséquences de l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi, sur l'article 5.2.5 de l'accord GPEC, actent les points suivants :

### Article 1er

En vigueur non étendu

Le premier paragraphe de l'article 5.2.5 de l'accord du 22 novembre 2016 : « Afin d'assurer à ces agents, une évolution a minima égale à celles des agents exerçant les mêmes activités au terme de 3 ans suivant l'acte d'engagement (cf. 5.2.2), il est garanti une évolution minimale de salaire d'un montant équivalent à 10 points, attribuée sous forme de relèvement de traitement lors du processus promotion suivant la troisième année de leur engagement pour une transition professionnelle. Cette disposition s'inscrit hors enveloppe de promotion. Pour ce faire, la direction fournira aux établissements les éléments nécessaires à la mise en œuvre de cette disposition afin de l'appliquer à l'agent concerné. »

Est remplacé par :

« Afin d'assurer à ces agents, une évolution à minima égale à celles des agents exerçant les mêmes activités au terme de 3 ans suivant l'acte d'engagement (cf. 5.2.2), et à défaut de promotion, il est appliqué les mesures suivantes selon la situation de l'agent :

1. Lorsque l'agent est dans l'amplitude de son emploi, sans être au dernier échelon du dernier niveau de son emploi, il bénéficie d'un changement d'échelon.
2. Lorsque l'agent est au dernier échelon du dernier niveau de son emploi ou « hors amplitude », il bénéficie d'un relèvement de traitement égal à 25 points selon la valeur du point à la date d'application du présent avenant (art. 2).

Ces mesures s'appliquent lors du processus promotion suivant la 3e année de leur engagement et s'inscrivent en dehors du budget promotion. Pour ce faire, la direction fournira aux établissements les éléments nécessaires à la mise en œuvre de cette disposition afin de l'appliquer à l'agent concerné. »

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à compter du 1er juillet 2018, date de la mise en application de la nouvelle classification de Pôle emploi, issue de l'accord du 22 novembre 2017.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales selon les modalités en vigueur.

### Avenant du 18 juillet 2018 à l'accord du 20 juillet 2015 relatif à la modification de la durée de l'accord

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi
Organisations de salariés	CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; PSTE CFDT ; SNAP ; FSU,

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Que l'accord du 20 juillet 2015 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi est prorogé jusqu'au 1er avril 2020.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est notifié aux organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant entre en vigueur le 18 juillet 2018.

### Avenant du 18 juillet 2018 à l'accord du 16 octobre 2015 relatif à la modification de la durée de l'accord

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; SNAP,

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Que l'accord du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi est prorogé jusqu'au 1er avril 2020.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est notifié aux organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant entre en vigueur le 18 juillet 2018.

### Accord de méthodologie du 17 octobre 2018 relatif aux négociations sur le renouveau du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; PSTE CFDT ; SNAP,

#### Préambule

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre du renouveau du dialogue social à Pôle emploi, il est proposé aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de débiter le cycle de négociations par un accord de méthodologie visant à encadrer, planifier et définir les modalités permettant aux différentes négociations, de branche et d'entreprise, de se dérouler dans des conditions de loyauté et de transparence garantissant la qualité des accords collectifs qui en résultent.

L'objectif des parties est d'aboutir à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel à Pôle emploi entre juin et octobre 2019.

### Objet

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de définir, pour l'ensemble des négociations visées :

- les niveaux de négociation et l'articulation des accords entre eux ;
- le calendrier et les thèmes des négociations ;
- les modalités de négociation, notamment l'organisation des séances ;
- les moyens supplémentaires et spécifiques accordés aux organisations syndicales prenant part aux négociations ;
- les modalités de demandes et de transmission des informations au cours des négociations.

### Champ d'application de l'accord

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux négociations des accords suivants :

- l'accord de révision portant adaptation des dispositions relatives au droit syndical dans la convention collective de branche et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à Pôle emploi prévue dans l'accord du 12 juin 2009 ;
- l'accord d'entreprise sur la mise en place des instances représentatives du personnel à Pôle emploi.

### Forme des accords

#### Article 4

En vigueur non étendu

Pour en faciliter la lisibilité et la compréhension, les parties conviennent que chacun des accords négociés contient un préambule permettant de présenter ses objectifs et son contenu, ainsi que les impacts que ces accords auront sur les dispositions conventionnelles, les usages, les engagements et les décisions unilatérales qui les concernent.

### Articulation des niveaux de négociations et des accords

#### Article 5

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux anciennes instances représentatives du personnel (CCE, CE, DP, CHSCT), quel que soit leur objet (attributions, moyens, fonctionnement, mandats) cessent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel des comités sociaux et économiques d'établissement.

Les parties conviennent de mener, en parallèle :

- dans la branche, les négociations de l'accord de révision portant adaptation des dispositions relatives au droit syndical dans la convention collective et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à Pôle emploi prévue dans l'accord du 12 juin 2009 ;
- dans l'entreprise, les négociations de l'accord mettant en place des nouvelles instances représentatives du personnel à Pôle emploi.

Les parties conviennent de finaliser ces deux accords concomitamment, afin de permettre la prise en compte des nouvelles instances représentatives du personnel, pour ce en quoi elles impactent la convention collective nationale de Pôle emploi.

Une séance de relecture finale de chaque accord, en vue d'en garantir la cohérence, est prévue à l'issue des négociations, avant leur ouverture à signature.

### Thèmes et calendrier prévisionnel de séances de négociation

#### Article 6

En vigueur non étendu

Il est convenu, pour chacune des négociations visées par l'accord, de fixer un calendrier reposant sur les principes suivants :

- des séances de négociation qui se dérouleront sur toute la journée ;
- la définition au préalable des thèmes abordés sur une même journée, en prévoyant si nécessaire le report de ceux qui n'auront pu l'être la séance suivante ;
- un délai de prévenance de 5 jours ouvrés en cas de modification de date.

Le calendrier ci-après précise les niveaux, les thèmes et les dates prévisionnelles des séances de négociation.

Niveau de négociation	Objet de la négociation	Date prévisionnelle des séances	Thèmes abordés lors des séances
CPNN (Branche)	Méthodologie des négociations sur le renouveau du dialogue social à Pôle emploi	18 septembre 2018	Discussion sur le calendrier, les modalités et les moyens des négociations visées
	Idem	3 octobre 2018	Discussion sur le calendrier, les modalités et les moyens des négociations visées (suite)
	Accord de révision portant adaptation des dispositions relatives au droit syndical dans la convention collective de branche et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à Pôle emploi prévue dans l'accord du 12 juin 2009	24 octobre 2018	Nouvelles modalités d'utilisation du droit syndical à Pôle emploi (forfait syndical...)
	Idem	6 novembre 2018	Nouvelles modalités d'utilisation du droit syndical à Pôle emploi (forfait syndical...) (suite) Révision des dispositions concernant la clause de garantie salariale
	Idem	13 novembre 2018	Révision des dispositions sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans le cadre de l'activité syndicale à Pôle emploi



DSC (Entreprise)	Accord de mise en place des instances représentatives du personnel à Pôle emploi	21 novembre 2018	Champ d'application de l'accord Nombre et périmètre des établissements distincts Définition des différents niveaux de représentation du personnel Structuration des instances représentatives du personnel (CSE central, CSE, commissions, représentants de proximité)
	Idem	4 décembre 2018	Structuration des instances représentatives du personnel (CSE central, CSE, commissions, représentants de proximité) (suite) Fonctionnement des instances représentatives du personnel : - périmètre ; - composition ; - attributions ; - commissions ; - représentants de proximité ; - moyens ; - réunions ; - budget...
	Idem	5 décembre 2018	Fonctionnement des instances représentatives du personnel (suite)
	Idem	17 décembre 2018	Fonctionnement des instances représentatives du personnel (suite) Impact de la création des nouvelles IRP sur les accords existants, les usages, les engagements et décisions unilatérales qui les concernent. Accompagnement des sorties de mandat des représentants du personnel et des représentants syndicaux d'établissement (DS, RSS...)
	Idem	9 janvier 2019	Accompagnement des sorties de mandat des représentants du personnel et des représentants syndicaux d'établissement. (suite) Prorogation et réduction des mandats des représentants du personnel dans le cadre de la mise en place du CSE Modalités d'accompagnement et de mise en œuvre de l'accord
CPNN (Branche)	Finalisation de l'accord de révision portant adaptation des dispositions relatives au droit syndical dans la convention collective de branche et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à Pôle emploi prévue dans l'accord du 12 juin 2009	23 janvier 2019	Adaptation de la CCN suite à la négociation de l'accord d'entreprise sur la mise en place des instances représentatives du personnel à Pôle emploi
	Finalisation de l'accord de révision portant adaptation des dispositions relatives au droit syndical dans la convention collective de branche et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à Pôle emploi prévue dans l'accord du 12 juin 2009.	30 janvier 2019	Relecture
DSC (Entreprise)	Finalisation de l'accord de mise en place des instances représentatives du personnel à Pôle emploi	31 janvier 2019	Relecture

Les dates indiquées sont susceptibles de modification, après concertation avec les organisations participant à la négociation de chaque accord.

Tout en respectant le calendrier global, et si nécessaire, il pourra faire l'objet d'ajouts d'une ou plusieurs dates.

Les parties conviennent d'engager, à compter de mars 2019, la négociation d'un accord de branche sur la reconnaissance, la valorisation des parcours et l'accompagnement des fins de mandat des représentants du personnel et des mandataires syndicaux à Pôle emploi.

Un accord de méthodologie, qui cadrera cette négociation, sera discuté en amont.

#### Modalités de la négociation

##### Article 7

En vigueur non étendu

##### Composition et moyens des délégations syndicales

- dans la branche : de manière plus favorable aux dispositions prévues à l'article 3.4 de la convention collective nationale, les délégations des organisations syndicales participant à la négociation peuvent aller jusqu'à 6 représentants ;

- dans l'entreprise : les délégations des organisations syndicales participant à la négociation peuvent aller jusqu'à 6 représentants.

Afin d'assurer le bon déroulement des négociations, chaque organisation syndicale participant, s'engage pour chaque niveau de négociation à :

- limiter la présence en séance à 4 représentants ;

- garantir la participation de 2 mêmes représentants à toutes les séances.

Le temps de négociation est considéré comme du temps de travail et les frais afférents aux séances de négociation sont pris en charge selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre des réunions nationales.

##### Communication des documents en amont des négociations

La direction de Pôle emploi et les délégations syndicales communiquent à l'ensemble des parties à la négociation les documents utiles aux discussions au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la séance de négociation.

#### Moyens accordés aux organisations syndicales prenant part aux négociations

##### Article 8

En vigueur non étendu

Eu égard à l'importance des négociations abordées, à la multiplicité et la complexité des thèmes traités, les organisations syndicales prenant part aux négociations visées par le présent accord, bénéficient des moyens spécifiques et supplémentaires précisés ci-après.

##### Moyens pour préparer la négociation

« Préparation-bilan »

Chaque membre des délégations bénéficie de 2 jours de « préparation-bilan » associés à chaque séance de négociation visée par le présent accord.

Les représentants nationaux des organisations syndicales prenant part aux négociations, transmettent à la DRS, au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, la liste des participants.

Les membres de la délégation qui ne participent pas aux séances de négociations bénéficient de 1 jour supplémentaire de préparation pour chaque séance visée par le présent accord.

Les frais de déplacement et d'hébergement afférents à chaque journée de préparation et de bilan des membres de la délégation, sur 1 nuitée maximale (y compris arrivée la veille), seront pris en charge selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre de réunions nationales.

#### Travaux préparatoires

Afin de pouvoir assurer la réalisation de travaux préparatoires aux séances de négociation, les organisations syndicales participant aux négociations ont la possibilité de mobiliser des jours/homme qu'elles utilisent à leur convenance, dans la limite d'un quota fixé à :

- 40 jours au niveau de la branche ;
- 50 jours au niveau de l'entreprise.

Ce crédit d'heures est considéré comme du temps de travail, il doit être utilisé pour tenir des réunions en lien avec les négociations visées par le présent accord. Dans ce cas, les représentants nationaux des organisations syndicales prenant part aux négociations transmettent à la DRS, au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, la liste des participants.

Afin de garantir dans les travaux préparatoires une représentation des agents affectés en outre-mer, 5 % de ces jours de préparation (arrondi à l'entier supérieur) peuvent bénéficier à leurs représentants syndicaux pour chaque niveau de négociation .

Les frais de déplacement et d'hébergement sur 1 nuitée maximale (y compris arrivée la veille) afférents à chaque journée sont pris en charge selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre de réunions nationales, suite à la transmission des feuilles d'émargement nominatives dûment complétées.

#### Communication syndicale en cours de négociation

Sur les différentes périodes de négociation couvertes par le présent accord, les organisations syndicales prenant part à ces négociations ont la possibilité d'utiliser, à 2 reprises, pour chaque négociation, au niveau national, la liste de diffusion de la messagerie interne de Pôle emploi afin d'adresser leur communication à tous les agents.

#### Moyens d'expertise

Un droit de tirage est accordé à chaque organisation syndicale prenant part aux négociations visées par l'accord à hauteur de :

- 5 000 € TTC pour la branche ;
- 5 000 € TTC pour l'entreprise.

Ces moyens seront utilisés afin de permettre une assistance technique et la réalisation d'étude pour aider à la préparation de la négociation (devis soumis à accord préalable de la DRS, les factures ainsi que les justificatifs du service fait sont également adressés dans le mois suivant la réalisation des travaux pour règlement, dans la limite des crédits ouverts).

Ces moyens d'expertise sont mis en œuvre pour toute la durée des négociations visées par le présent accord et rétroactivement à la date de la première réunion (18 septembre 2018). Ils sont utilisables jusqu'à la date d'ouverture à signature des accords.

#### Moyens pour l'appropriation des accords

Dans le cas d'accords valides, pour favoriser leur appropriation et faciliter leur déclinaison opérationnelle, les organisations syndicales participant à la négociation du présent accord pourront mobiliser 40 journées, afin de réaliser l'information nécessaire auprès de leurs représentants au sein des établissements.

Les frais de déplacement et d'hébergement afférents à chaque journée sur 1 nuitée maximale (y compris arrivée la veille) sont pris en charge selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre de réunions nationales, suite à la transmission de feuilles d'émargement nominatives dûment complétées.

L'ensemble de ces moyens dédiés à l'appropriation des accords est utilisable au plus tard 2 mois après la dernière réunion de négociation.

#### Déplacements et locations de salle

En complément des dispositions précitées, il est attribué à chaque délégation une enveloppe budgétaire permettant de couvrir les frais de déplacement et de location de salle liés à la préparation de la négociation et à l'appropriation des accords issus des négociations.

L'enveloppe s'élève à :

- 5 000 € TTC au niveau de la branche ;
- 5 000 € TTC au niveau de l'entreprise.

La première moitié de l'enveloppe est versée dès l'ouverture des négociations, sous forme d'avance à chaque organisation syndicale participant à la négociation visée.

La seconde partie est versée à compter de la signature valide des accords.

Les organisations s'engagent à fournir les factures et justificatifs nécessaires.

L'ensemble de ces moyens est utilisable par les organisations syndicales participant à la négociation de chaque accord, au plus tard 2 mois après la dernière réunion de négociation.

(1)  
(1) Les agents affectés en outre-mer représentent 4,20 % des effectifs totaux de Pôle emploi.

#### Durée de l'accord

##### Article 9

En vigueur non étendu

Cet accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit au terme des délais mentionnés dans le présent accord et au plus tard 2 mois après la dernière réunion de négociation.

Il entre en vigueur, en cas de signature valide et en l'absence d'opposition, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

#### Dépôt de l'accord

##### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé, à l'issue du délai d'opposition, conformément aux dispositions légales, à la direction générale du travail, selon les modalités en vigueur.

## Avenant du 15 mars 2019 relatif à la révision de la convention collective

### Signataires

Organisations patronales

Pôle emploi,

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC ; CFTC emploi ; SNAP ; FSU,

#### Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 a institué le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS), qui est entré en vigueur le 1er janvier 2019.

L'allocation vacances et l'indemnité de 13e mois font l'objet d'un premier versement, respectivement en mai et en novembre, le solde étant versé le mois suivant. Le montant de ces primes est intégré dans l'assiette du prélèvement à la source respectivement en juin et en décembre. Afin de minimiser les impacts de ce décalage, les parties entendent modifier la proportion appliquée jusqu'à maintenant entre le montant du premier versement de l'allocation vacances ou de l'indemnité de 13e mois et le montant restant dû versé le mois suivant.

#### Modification de l'article 13 « Indemnité de 13e mois » de la convention collective nationale de Pôle emploi

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le paragraphe 4 de l'article 13 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

- les termes « 4. Cette indemnité est payable au plus tard le 15 décembre. » sont supprimés ;
- s'y substituent les termes suivants :

« 4. Cette indemnité est versée avec le salaire de décembre. Toutefois, un acompte correspondant à 60 % du montant brut de l'indemnité est versé avec le salaire de novembre. »

#### Modification de l'article 18 « Allocation vacances » de la convention collective nationale de Pôle emploi

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le paragraphe 4 de l'article 18 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

- les termes « paragraphe 4 L'allocation vacances est payable au plus tard le 15 juin. » sont supprimés ;
- s'y substituent les termes suivants :

« 4 L'allocation vacances est versée avec le salaire du mois de juin. Toutefois, un acompte correspondant à 60 % du montant brut de l'allocation est versé avec le salaire de mai. »

#### Notification de l'accord

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord signé est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

#### Droit d'opposition

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une opposition conformément aux dispositions du code du travail.

#### Publicité et dépôt de l'accord

##### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions du code du travail.

#### Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er mai 2019.

#### Révision et dénonciation

##### Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 1er et de l'article 2 du présent accord s'intégrant à la convention collective nationale de Pôle emploi, elles pourront faire l'objet de révision et de dénonciation dans les conditions définies par la convention collective précitée et conformément aux dispositions du code du travail.

## Accord du 1er avril 2019 relatif au « renouveau du dialogue social »

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC ; CFTC emploi ; SNAP,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Les récentes réformes du droit du travail ont conduit à d'importantes évolutions dans l'organisation du dialogue social avec les représentants syndicaux et les représentants du personnel.

Dans ce cadre législatif rénové, une place importante est laissée à la négociation collective notamment pour structurer et faire vivre les négociations et concertations.

À Pôle emploi, les partenaires sociaux partagent l'objectif d'un dialogue social leur permettant de traiter des aspects sociaux, économiques et stratégiques.

Les parties au présent accord entendent ainsi réaffirmer leur attachement à un dialogue social facteur de progrès pour la collectivité des agents et pour la bonne réalisation de la mission de service public dont Pôle emploi a la charge.

C'est dans ce contexte que les parties sont convenues des dispositions du présent accord de branche qui ont pour objet de déterminer les nouvelles modalités :

- de mise en œuvre du droit syndical et des moyens associés ;
- des moyens liés aux technologies de l'information et de la communication ;
- de la garantie salariale des titulaires de mandats syndicaux et de représentation du personnel ;
- de prise en compte des conséquences de la disparition du comité central d'entreprise, des comités d'établissement, des délégués du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, par l'effet des ordonnances du 22 septembre 2017 et du 20 décembre 2017.

Il est rappelé que les parties ont engagé les présentes négociations en tenant compte des négociations menées simultanément au niveau de l'entreprise sur les instances de représentation du personnel. L'objectif est que l'ensemble de ces dispositions conventionnelles d'entreprise et de branche forment un tout cohérent et harmonisé pour le bon fonctionnement du dialogue social au sein de Pôle emploi.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 1er ci-dessous se substituent entièrement aux dispositions de l'article 40 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

#### « Article 40

##### Dispositions générales sur l'exercice du droit syndical

##### 40.1. Libertés et droits garantis concernant le droit syndical

##### 40.1.1. Principes généraux

1. En application de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008, tous les agents de droit privé et de droit public de Pôle emploi relèvent des dispositions de la 2e partie du code du travail.

2. La direction de Pôle emploi reconnaît la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les agents d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

3. Le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat et l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, ni directement, ni indirectement, être pris en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne le recrutement, les augmentations de salaires, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de rupture du contrat de travail et la formation.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement ou de la sanction d'un agent, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties au litige s'emploient à mettre en place une procédure amiable qui ne fait pas obstacle au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé, s'il est avéré.

4. L'exercice des mandats des délégués syndicaux, des représentants de section syndicale ou des représentants élus du personnel s'intègre dans la vie courante de l'établissement, sans rupture pour leur évolution professionnelle, ce au profit des intérêts de l'ensemble des personnels de Pôle emploi.

L'employeur veille à la stricte application des dispositions de l'article L. 2141-10 du code du travail et notamment son 2e paragraphe, ainsi que de l'article 2 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

5. Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les agents publics sont prises en compte dans la validation des acquis professionnels préalable aux épreuves de sélection interne.

Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les agents de droit privé sont prises en compte lors de leur entretien professionnel annuel afin d'examiner les possibilités de leur faire bénéficier d'une évolution professionnelle.

Pour permettre aux agents élus et/ ou mandatés de conserver un lien avec l'activité métier, il peut leur être proposé notamment à l'occasion de l'examen de situation visé à l'article 40.1.3 de la présente convention des actions de formation visant à maintenir leurs compétences professionnelles (notamment le suivi des évolutions réglementaires ou techniques).

6. Les organisations syndicales présentes au sein de Pôle emploi se voient accorder les moyens d'assurer l'exercice de leurs prérogatives sous forme d'un " forfait syndical " constitué de moyens en temps et/ ou financiers, spécifique à chaque niveau (établissements, entreprise, branche).

7. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations syndicales disposent des facilités voulues pour assurer la collecte des cotisations à l'intérieur de l'établissement ainsi que pour diffuser et afficher, au sein des établissements, la presse syndicale et tous documents syndicaux, notamment par la mise à disposition des panneaux d'affichage.

##### 40.1.2. Constitution de sections syndicales

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations syndicales sont libres de créer une section syndicale dans les conditions prévues par l'article L. 2142-1 du code du travail.

##### 40.1.3. Suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

##### 1. Suspension du contrat de travail de courte durée

Les agents peuvent obtenir une suspension de leur contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical, d'une durée comprise entre 1 et 12 mois. La demande doit être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

À la fin du mandat, l'agent est réintégré au sein de son établissement dans un emploi de sa catégorie ou de son niveau ou équivalent, selon son statut.

Il est tenu compte des souhaits que l'agent a exprimés en matière d'affectation.

Pour les mandats supérieurs à 6 mois, l'agent réintégré bénéficie d'un entretien visant à faire le point notamment sur les acquis et capacités professionnelles nouvelles dont il peut disposer.

Dans tous les cas, la direction propose, si besoin, un parcours personnalisé de développement des compétences ou un stage de formation pour permettre la mise à niveau des connaissances professionnelles nécessaires à cette réintégration.

Ce dispositif s'applique également aux délégués syndicaux de l'établissement placés dans une position d'exercice de leur mandat nécessitant au terme de celui-ci l'étude d'une réintégration professionnelle.

##### 2. Suspension du contrat de travail de longue durée

Les agents peuvent obtenir une suspension de leur contrat de travail de longue durée, d'une durée maximale de 3 années, renouvelable ou prolongeable, pour exercer un mandat syndical extérieur à l'établissement. La demande doit être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

À la fin d'un mandat syndical, l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie ou de son niveau ou équivalent selon son statut, sous réserve qu'il en ait fait la demande.

À la fin d'un mandat de représentation du personnel ou syndical, l'agent est réintégré dans un délai de 1 mois à partir de la notification de la fin de ce mandat à la direction de l'établissement concernée.

Il est tenu compte des souhaits que l'agent a exprimés en matière d'affectation.

Pour les mandats supérieurs à 6 mois, l'agent réintégré bénéficie d'un entretien visant à faire le point notamment sur les acquis et capacités professionnelles nouvelles dont il peut disposer.

Dans tous les cas, la direction propose, si besoin, un parcours personnalisé de développement des compétences ou un stage de formation pour permettre la

mise à niveau des connaissances professionnelles nécessaires à cette réintégration.

Ce dispositif s'applique également aux délégués syndicaux de l'établissement placés dans une position d'exercice de leur mandat nécessitant au terme de celui-ci l'étude d'une réintégration professionnelle.

#### 40.2. Moyens liés à l'activité syndicale

##### 40.2.1. Moyens à destination de tous les agents

###### 1. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les agents ont droit, à leur demande, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Durant ce congé de formation économique, sociale et syndicale, ils bénéficient du maintien total de leur rémunération par l'employeur.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder 15 jours, exceptée pour les animateurs de ces stages et sessions, qui bénéficient de 5 jours supplémentaires par an.

La prise de ce congé est possible par fraction de 1 demi-journée, sans que celui-ci ne puisse être inférieur.

Les dépenses liées à ce congé de formation économique, sociale et syndicale sont prises en charge dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

###### 2. Heures de réunions mensuelles d'information

Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein d'un établissement sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information sur un site de l'établissement concerné.

Elles informent le directeur ou responsable de site au moins 8 jours ouvrés en amont de la tenue de la réunion, qui ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. Il appartient au directeur ou responsable du site de s'en assurer.

Chaque agent a le droit de participer, sans perte de traitement, à une seule de ces réunions mensuelles d'information, sur invitation de l'organisation syndicale de son choix, et dans la limite de 1 heure par mois (hors temps de trajet). Ces heures peuvent toutefois être cumulées sur un trimestre. Dans ce cas, le temps de réunion pourra être porté forfaitairement à 1 demi-journée en une fois.

L'agent informe son responsable hiérarchique de son intention de participer à cette réunion au moins 24 heures avant la tenue de la réunion.

Le temps de trajet des agents nécessaire pour se rendre à ces réunions est assimilé à du temps de travail, rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation légales ou conventionnelles. Les frais de déplacement des agents dans ce cadre sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

###### 3. Heures de réunions de section syndicale

Les délégués syndicaux et représentants de section syndicale peuvent réunir les membres de leur section syndicale pendant les heures de travail, sous réserve du respect des dispositions ci-après. Ces réunions se tiennent sur le périmètre de l'établissement.

Les agents peuvent se rendre à ces réunions, dans la limite de 1 heure par mois (hors temps de trajet).

Ces heures peuvent toutefois être cumulées sur un trimestre ou sur un semestre (temps de trajet inclus). En cas de cumul sur le trimestre, le temps de réunion est porté forfaitairement à 1 demi-journée en une fois. En cas de cumul sur le semestre, le temps de réunion est porté forfaitairement à 1 journée en une fois. Dans ce cas, il ne peut y avoir deux réunions sur un même semestre.

Les modalités d'organisation des réunions sont définies au niveau de chaque établissement. Ces réunions se tiennent au début ou à la fin de 1 demi-journée de travail ou d'une plage fixe en cas d'horaire variable ou d'un poste fixe en cas de travail posté.

La direction de l'établissement est prévenue au moins 3 jours ouvrés à l'avance de la date et de l'heure de la réunion. Ce délai est porté à 5 jours ouvrés pour les réunions trimestrielles et 10 jours ouvrés pour les réunions semestrielles.

La tenue de la réunion ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. Il appartient à l'établissement de s'en assurer.

Le temps de trajet nécessaire pour se rendre aux réunions de section syndicale mensuelles est assimilé à du temps de travail, rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation légales ou conventionnelles.

Les frais de déplacement des agents sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

###### 4. Journée de réunion syndicale annuelle

Chaque organisation syndicale au niveau où elle est représentative peut réunir 1 jour par an les membres de sa section syndicale.

Cette réunion doit être portée à la connaissance de la direction ou du responsable de site avec un délai de prévenance de 10 jours calendaires. Elle ne saurait être accolée avec les réunions de section syndicale.

Il s'agit d'une journée entière, limitée à la durée du travail pratiquée pour 1 journée au sein de l'établissement, sans que d'éventuels délais de transport ne puissent s'y ajouter. Cette journée peut être cumulée sur 2 ans à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.

La mise en œuvre des dispositions du présent paragraphe par différentes organisations syndicales ne saurait être concomitante. Dans le cas contraire, le directeur met en œuvre un processus de concertation entre organisations syndicales visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

###### 5. Journées de congrès syndical

Chaque adhérent à un syndicat représentatif au niveau national de Pôle emploi a droit de participer aux congrès de son organisation syndicale, de sa fédération ou de sa confédération, dans la limite de 5 jours par an, avec le maintien de sa rémunération.

Afin de tenir compte de la variabilité de rythme et de durée de ces congrès, chaque organisation syndicale a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 15 jours sur 3 ans.

Tout adhérent à un syndicat non représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de 2 jours par an, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée accordée de droit.

Chaque syndicat non représentatif au niveau national a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 6 jours sur 3 ans.

##### 40.2.2. Dispositions générales relatives aux moyens des organisations syndicales

###### 40.2.2.1. Locaux syndicaux

Des locaux appropriés et équipés des moyens matériels et de communication nécessaires sont mis à la disposition des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements et des locaux communs appropriés et équipés dans les mêmes conditions sont mis à disposition des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements, dans tous les cas hors des lieux de réception du public.

Au niveau national, un local syndical est mis à disposition par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Il comporte les aménagements nécessaires à l'exercice de leur mission. Leur renouvellement et leur maintenance sont assurés par Pôle emploi selon les normes applicables.

###### 40.2.2.2. Équipements des locaux syndicaux

Les équipements en moyens matériels et informatiques sont conformes à ceux prévus à l'article 44 ter de la présente convention.

###### 40.2.2.3. Réunions à l'initiative de la direction

Le temps consacré aux réunions convoquées à l'initiative de la direction et les temps de préparation et de bilan, quel que soit le niveau (établissements, entreprise, branche), sont rémunérés comme du temps de travail pour les membres des délégations syndicales.

Les frais de déplacement correspondants sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement et aux modalités de remboursement des frais applicable au niveau considéré, régulièrement mise à jour, ce dans la limite du déplacement de quatre agents au maximum par réunion et par organisation syndicale. Au-delà de cette limite, les déplacements ne sont pas pris en charge. Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration.

Si le membre de la délégation syndicale participe volontairement à une réunion d'une instance 1 jour où il n'a pas d'obligation de service, il récupère cette journée de plein droit et à sa convenance. Dans ce cas, il en fait la demande selon la forme fixée par la procédure " congés " de son établissement.

#### 40.2.2.4. " Forfait syndical " conventionnel

1. Il est institué, au bénéfice des organisations syndicales, un " forfait syndical " attribuant à chacune d'entre elles du temps visant à faciliter l'exercice de leurs prérogatives, spécifique à chaque niveau de Pôle emploi (établissements, entreprise et branche). Les organisations syndicales sont en charge de la répartition de ce forfait aux agents qu'elles mandatent.

2. L'utilisation des heures du " forfait syndical " fait l'objet d'un enregistrement par l'agent sur l'outil de gestion des temps, conformément aux règles applicables au sein de Pôle emploi.

3. Les dispositions relatives au régime du " forfait syndical " sont applicables sans préjudice des modalités d'utilisation des heures de délégation prévues par les dispositions du code du travail, lesquelles sont considérées comme du temps de travail et peuvent être utilisées en dehors des horaires habituels de l'agent. Les heures de délégation conventionnelles ne sont utilisables que sur les horaires habituels de travail.

4. Le temps correspondant au " forfait syndical " est assimilé à du temps de travail pour les droits légaux et conventionnels, notamment pour l'acquisition des droits à congés, à jours de RTT ou à jours de congé d'ancienneté.

Toutefois, il ne donne lieu ni à paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires, ni à récupération, ni à attribution de titres-restaurants si des frais de repas sont pris en charge au titre des notes de frais. Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle au paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires ou à l'attribution d'heures de récupération au titre des heures effectuées pour l'activité métier.

Ce forfait ne peut donc conduire au versement d'une rémunération inférieure ou supérieure à celle dont l'agent aurait bénéficié s'il avait exclusivement exercé ses activités métier sur la période considérée.

5. L'utilisation des heures du " forfait syndical " fait l'objet d'une information préalable qui est, sauf circonstances exceptionnelles, faite au moins 8 jours ouvrés avant le début de l'absence pour les agents qui ne sont pas titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical et au moins 24 heures avant pour les agents titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical.

6. Le " forfait syndical " est exprimé en heures et se décompte en demi-heures ou en demi-journées au niveau des établissements. Il est exprimé en jours et se décompte par demi-journées aux niveaux de l'entreprise et de la branche.

7. Ce forfait est annuel, attribué en début d'année civile ou dans le mois qui suit la proclamation des résultats des élections professionnelles. Il n'est pas reportable sur l'année suivante.

Les années d'élections professionnelles, le forfait est attribué en deux temps : le premier versement couvre la période antérieure à la date prévisible des élections, le second versement intervient une fois les résultats des élections professionnelles proclamés.

En cas de report des élections professionnelles, un crédit supplémentaire de " forfait syndical " est attribué de façon proratisée au mois complet.

8. Au niveau de l'établissement, les organisations syndicales peuvent répartir ce forfait entre les agents titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical et jusqu'à 50 % de ce " forfait syndical " peuvent être attribués par les organisations syndicales aux agents non titulaires de mandats de représentation du personnel ou syndical.

Les organisations syndicales en charge de la répartition du " forfait syndical " communiquent la liste nominative des agents qui ne sont pas titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical et qui sont susceptibles de bénéficier de ces heures conventionnelles. Cette liste est transmise à la direction des relations sociales de la direction générale (pour les forfaits des niveaux entreprise et branche) avant le début de l'année civile, cette liste pouvant être actualisée au fil de l'eau.

Pour un même site, les organisations syndicales s'efforcent de faire en sorte que ces absences simultanées ne portent pas atteinte au bon fonctionnement du service.

La gestion des demandes s'effectue par la direction de l'établissement, qui peut appeler les organisations syndicales à mettre en œuvre un processus de concertation visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

9. Les organisations bénéficiaires et les modalités d'utilisation du « forfait syndical » sont détaillées, pour chacun des niveaux (établissements, entreprise et branche) aux articles 41 et suivants de la présente convention. »

## Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 2 ci-dessous se substituent entièrement aux dispositions de l'article 41 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

### « Article 41

Dispositions spécifiques sur l'exercice du droit syndical au niveau des établissements de Pôle emploi

#### 41.1. Organisations syndicales représentatives au niveau des établissements

La représentativité de chaque organisation syndicale au niveau des établissements est constatée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

##### 41.1.1. Représentants des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements

###### 1. Délégués syndicaux légaux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement peut désigner un ou des délégués syndicaux dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu des effectifs.

Ces délégués syndicaux légaux bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

###### 2. Délégués syndicaux supplémentaires

Chaque organisation syndicale représentative dans un établissement d'au moins 500 agents peut désigner un délégué syndical supplémentaire dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu des résultats électoraux.

Ces délégués syndicaux supplémentaires bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

###### 3. Délégués syndicaux supplémentaires conventionnels

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un établissement peut désigner un délégué syndical supplémentaire conventionnel. Dans les établissements de plus de 1 000 agents, ce nombre est majoré d'une unité par tranche de 1 000 à compter de 1 001 agents.

Ces délégués syndicaux supplémentaires conventionnels bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

###### 4. Liberté de circulation des délégués syndicaux au niveau des établissements

Les délégués syndicaux légaux, les délégués syndicaux supplémentaires et les délégués syndicaux supplémentaires conventionnels peuvent se déplacer librement, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des agents et à l'activité des sites.

##### 41.1.2. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements

###### 1. Heures de délégation légales des délégués syndicaux

Pour l'exercice de leurs missions, les délégués syndicaux légaux et conventionnels disposent mensuellement d'heures de délégation, dont le nombre est déterminé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ce nombre varie en fonction des effectifs de l'établissement.

S'ajoutent à ces heures de délégation légales et sont rémunérés comme du temps de travail les éventuels temps de préparation et de bilan accordés par décision unilatérale de la direction.

## 2. ' Forfait syndical OSR établissements ' bénéficiant aux organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement bénéficie d'un ' forfait syndical OSR établissements ' qui est utilisable pour les temps de délégation comme pour les temps de déplacements et qui s'ajoute aux heures de délégation légales.

Le volume de ce ' forfait syndical OSR établissements ' est de 1 420 heures par an, dont 250 heures au maximum utilisables au titre des temps de déplacement, par délégué syndical que l'organisation syndicale est en droit de désigner à l'issue des élections professionnelles.

Le forfait correspondant au délégué syndical supplémentaire est attribué à toutes les organisations syndicales, qu'elles aient ou non la capacité d'en désigner un.

Lorsque l'organisation syndicale ne mobilise pas la totalité des heures utilisables au titre des temps de déplacements, elle peut les utiliser au titre des temps de délégation.

Les frais de déplacement sont pris en charge exclusivement dans le cadre des heures utilisables au titre des temps de déplacements. Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration. Ils sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

## 3. Déplacements bénéficiant aux organisations syndicales représentatives dans les DOM

La direction générale prend en charge un déplacement tous les 2 ans pour un délégué syndical par organisation syndicale représentative au niveau de chaque établissement situé dans un DOM vers la métropole. Le temps de déplacement correspondant n'est pas déduit des heures de délégation légales et conventionnelles.

### 41.2. Organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements

#### 41.2.1. Représentants des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements

##### 1. Représentants de section syndicale

Chaque organisation syndicale non représentative au niveau d'un établissement ayant créé une section syndicale peut désigner un représentant de ladite section (RSS) qui exerce ses prérogatives conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans le périmètre de l'établissement concerné.

Ces représentants de section syndicale bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

##### 2. Liberté de circulation des représentants de section syndicale

Les représentants de section syndicale peuvent se déplacer librement, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés et à l'activité des sites.

#### 41.2.2. Moyens des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements

##### 1. Heures de délégation légales des représentants de section syndicale

Pour l'exercice de leurs missions, les représentants de section syndicale disposent mensuellement d'heures de délégation, dont le nombre est déterminé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

S'ajoutent à ces heures de délégation légales et sont rémunérés comme du temps de travail les éventuels temps de préparation et de bilan accordés par décision unilatérale de la direction.

## 2. ' Forfait syndical OSNR établissements ' bénéficiant aux organisations syndicales non représentatives

Chaque organisation syndicale non représentative au niveau d'un établissement bénéficie d'un ' forfait syndical OSNR établissements ' qui est utilisable pour les temps de délégation comme pour les temps de déplacements et qui s'ajoute aux heures de délégation légales.

Le volume de ce ' forfait syndical OSNR établissements ' est de 800 heures par an, dont 140 heures au maximum utilisables au titre des temps de déplacement, par représentant de section syndicale que l'organisation syndicale est en droit de désigner à l'issue des élections professionnelles.

Lorsque l'organisation syndicale ne mobilise pas la totalité des heures utilisables au titre des temps de déplacements, elle peut les utiliser au titre des temps de délégation.

Les frais de déplacement sont pris en charge exclusivement dans le cadre des heures utilisables au titre des temps de déplacements. Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration. Ils sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour. »

### Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 3 ci-dessous se substituent entièrement aux dispositions de l'article 42 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

### « Article 42

Dispositions spécifiques sur l'exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise Pôle emploi

La représentativité des organisations syndicales au niveau de l'entreprise est constatée au regard des résultats électoraux consolidés des établissements selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### 42.1. Représentants des organisations syndicales au niveau de l'entreprise

##### 1. Délégués syndicaux centraux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un délégué syndical central titulaire dans les conditions légales et réglementaires, et un délégué syndical central suppléant à titre conventionnel dans les mêmes conditions.

L'attribution des mandats de délégué syndical central titulaire et de délégué syndical central suppléant et la fin de ces mandats est notifiée à la direction générale de Pôle emploi. Celle-ci en informe l'ensemble des établissements de Pôle emploi.

Les délégués syndicaux centraux désignés continuent d'appartenir à l'effectif de leur établissement d'origine. Leur rémunération (salaire et primes) et les accessoires afférents liés à leur établissement d'appartenance leur sont garantis.

Les délégués syndicaux centraux bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

##### 2. Liberté de circulation des délégués syndicaux centraux au niveau de l'entreprise

Les délégués syndicaux centraux peuvent se déplacer librement, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des agents et à l'activité des sites.

#### 42.2. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

##### 1. Temps de délégation des délégués syndicaux centraux

Pour l'exercice de leurs missions, les délégués syndicaux centraux titulaires et suppléants bénéficient chacun d'une délégation permanente au titre de leurs fonctions, correspondant à un temps plein.

##### 2. " Forfait syndical OSR entreprise " bénéficiant aux organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise bénéficie d'un " forfait syndical OSR entreprise " de 2 500 jours par an payés, qu'elle répartit selon ses besoins. Ce forfait permet également à ces organisations syndicales de :

- faire participer les membres des bureaux des syndicats ou des sections à leurs réunions statutaires ;
- assurer les mandats détenus dans le cadre interprofessionnel.

Ce forfait comprend les temps de déplacement qui se rapportent à son objet.

La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, 2 mois avant le début de l'année civile, à la direction générale de Pôle emploi.

Les titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical informent la direction de l'établissement et le responsable du site concerné de l'utilisation du " forfait syndical " 8 jours avant cette utilisation ou de manière concomitante à celle-ci en cas de circonstances exceptionnelles.

### 3. " Dotation frais " des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise bénéficie d'une " dotation frais " de 7 540 points par an ayant exclusivement pour objet de prendre en charge les frais de déplacement et de fonctionnement des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'une d'elles dans le cadre du " forfait syndical ".

Cette dotation est exprimée en points au sens de l'article 12 de la présente convention. La valeur de référence du point est celle en vigueur au moment du versement de la dotation.

### 4. Déplacements dans les DOM bénéficiant aux délégués syndicaux centraux

La direction générale prend en charge un déplacement en dehors de la métropole tous les 2 ans, par DOM et par délégué syndical central. »

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 4 ci-dessous se substituent entièrement aux dispositions de l'article 43 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

#### « Article 43

Dispositions spécifiques sur l'exercice du droit syndical au niveau de la branche Pôle emploi

#### 43.1. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche

##### 1. Temps non imputés sur les heures de délégation

Les éventuels temps de préparation et de bilan accordés par décision unilatérale de la direction sont rémunérés comme du temps de travail et ne sont pas imputés sur les heures de délégation légales ou conventionnelles.

##### 2. " Forfait syndical OSR branche " des organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche bénéficie d'un " forfait syndical OSR branche " de 300 jours par an payés qu'elle répartit selon ses besoins. Ce forfait permet également à ces organisations syndicales de :

- faire participer les membres des bureaux des syndicats ou des sections à leurs réunions statutaires ;
- assurer les mandats détenus dans le cadre interprofessionnel.

Ce forfait comprend les temps de déplacement qui se rapportent à son objet.

La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, 2 mois avant le début de l'année civile, à la direction générale de Pôle emploi.

Les titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical informent la direction de l'établissement et le responsable du site concerné de l'utilisation du " forfait syndical " 8 jours avant cette utilisation ou de manière concomitante à celle-ci en cas de circonstances exceptionnelles.

### 3. " Dotation frais " des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche bénéficie d'une " dotation frais " de 905 points par an ayant exclusivement pour objet de prendre en charge les frais de déplacement et de fonctionnement des agents de Pôle emploi représentant l'organisation syndicale au niveau de la branche, dans le cadre du " forfait syndical ".

Cette dotation est exprimée en points au sens de l'article 12 de la présente convention. La valeur de référence du point est celle en vigueur au moment du versement de la dotation. »

#### Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 5 ci-dessous se substituent entièrement à celles de l'article 44 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

#### « Article 44

Dispositions relatives aux activités sociales et culturelles

Le montant de la subvention consacrée aux activités sociales et culturelles (ASC) versée au comité social et économique est de 2,50 % de la masse salariale brute de l'établissement (cadres dirigeants compris) , calculée hors cotisations patronales et dans les conditions fixées par l'article L. 2312-83 du code du travail. »

(1)

(1) Il est réaffecté à la masse salariale de chaque établissement le montant du salaire moyen des cadres dirigeants au niveau de l'entreprise, multiplié par le nombre de cadres dirigeants de chaque établissement.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Il est inséré dans la convention collective nationale de Pôle emploi un chapitre « Q bis. - Garantie salariale » des titulaires de mandats de représentation du personnel ou syndicaux, comportant l'article 44 bis suivant.

#### « Article 44 bis

Garantie salariale des titulaires de mandats syndicaux et de représentation du personnel

##### 1. Agents de droit privé

Tout agent de droit privé, titulaire d'un mandat visé à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation utilisées sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail fixée dans son contrat, bénéficie d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant cette période, par les agents relevant de la même catégorie professionnelle, ayant une ancienneté comparable.

Chaque terme de mandat d'un agent donne lieu à cette comparaison.

Pour l'application de cette garantie salariale, la catégorie professionnelle s'entend comme le niveau de classification au sens de l'accord relatif à la classification en vigueur. Pour réaliser la comparaison d'évolution salariale, il est donc tenu compte du niveau de classification de l'agent et de son ancienneté à la date de début de son mandat. La catégorie professionnelle est composée des agents ayant le même niveau de classification et la même ancienneté que le titulaire du mandat à cette date de début de mandat.

Les éléments pris en compte pour évaluer l'évolution de la moyenne des augmentations individuelles sont le salaire de base et les éventuels relèvements de traitement.

En cas d'écart défavorable à l'agent constaté entre l'évolution de la rémunération de l'agent sur la durée de son mandat par rapport à la moyenne des augmentations individuelles des agents de sa catégorie professionnelle sur cette même période, l'établissement met en œuvre, pour les agents concernés, la



mesure nécessaire :

- pour l'agent n'ayant pas atteint le dernier niveau de classification de son emploi :

-- si le montant devant être attribué au titre de cette éventuelle mesure corrective est équivalent ou supérieur au montant induit par l'attribution de l'échelon immédiatement supérieur à celui de l'agent, il lui est attribué cet échelon immédiatement supérieur ainsi que, si nécessaire, le complément de salaire ;

-- si le montant devant être attribué au titre de cette éventuelle mesure corrective est inférieur au montant induit par l'attribution de l'échelon immédiatement supérieur à celui de l'agent, il lui est attribué le complément de salaire correspondant.

Ce complément de salaire est absorbé à l'occasion du passage au coefficient supérieur ;

- pour l'agent ayant atteint le dernier échelon de classification de son emploi ou se situant au-delà de l'amplitude de son emploi :

-- il lui est attribué un complément de salaire égal à la différence constatée.

Au titre de cette garantie salariale, le complément de salaire n'est pas assimilable au relèvement de traitement tel que défini dans l'accord relatif à la classification en vigueur.

Ces dispositions sont applicables aux délégués syndicaux centraux.

## 2. Agents de droit public

Tout agent de droit public, titulaire d'un mandat visé à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation utilisées sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail qui lui est applicable, ne peut bénéficier d'un nombre de fractions de prime variable inférieur au nombre moyen de fractions effectivement attribuées tous les 6 mois aux agents de son niveau d'emploi.

Il en est de même pour ce qui concerne la prime de performance lorsqu'il y est éligible.

Par ailleurs, il bénéficie annuellement, en matière d'avancement d'échelon, de réductions d'ancienneté égales à la moyenne des réductions dont ont bénéficié les agents en activité de même niveau d'emplois et de même ancienneté de service dans ces niveaux.

En matière d'accès aux échelons exceptionnels, la situation de ces agents proposables est examinée au regard de leurs caractéristiques d'âge et de carrière comparées à la population de référence constituée des agents ayant bénéficié de cet avantage lors de l'exercice précédent.

Ces dispositions sont applicables aux délégués syndicaux centraux.

### Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 7 ci-dessous se substituent entièrement aux dispositions de l'accord du 12 juin 2009 relatif à la mise à disposition et à l'utilisation de l'intranet, de la messagerie électronique et de l'internet par les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel.

Il est inséré dans la convention collective nationale de Pôle emploi un chapitre « Q ter. - Moyens liés aux technologies de l'information et de la communication » comportant l'article 44 ter suivant :

#### « Article 44 ter

##### Moyens liés aux technologies de l'information et de la communication

Le présent article a pour objet de définir :

- les règles de mise à disposition et d'utilisation par les organisations syndicales et les comités sociaux et économiques de l'intranet, de la messagerie électronique et d'internet ;

- les règles de mise à disposition et d'utilisation par les organisations syndicales et les comités sociaux et économiques des équipements informatiques et numériques ;

- les modalités de communication électronique entre les organisations syndicales, les comités sociaux et économiques, les agents et la direction de Pôle emploi.

Ces dispositions s'appliquent aux organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein de Pôle emploi ainsi qu'aux instances de représentation du personnel, dans le respect de l'article L. 2142-6 du code du travail.

#### Article 44 ter. 1

##### Principes généraux

Pôle emploi met à disposition des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel des moyens de communications numériques :

- accès à l'intranet ;

- boîtes aux lettres électroniques ;

- accès à internet ;

- accès à l'outil numérique de communication visé à l'article 44 ter. 3.6 du présent accord.

Ces outils s'ajoutent aux moyens de communication traditionnels non numériques. Les parties conviennent toutefois de privilégier la communication numérique.

L'utilisation par les organisations syndicales et les comités sociaux et économiques des outils numériques mis à leur disposition doit :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de Pôle emploi ;

- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

- respecter les dispositions du règlement intérieur de Pôle emploi et de son annexe.

Les représentants des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel sont tenus, comme l'ensemble des salariés, au respect des règles générales de confidentialité et de discrétion, sous réserve des prérogatives qu'ils tirent de leur mandat.

Toutes les identités visuelles propres à Pôle emploi sont sa propriété et ne peuvent être utilisées dans le cadre des communications des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques, sauf accord préalable de la direction générale.

Le contenu des communications numériques syndicales est librement déterminé par les organisations syndicales, sous leur propre responsabilité et dans le respect des conditions d'exercice du droit syndical. Il en est de même pour les instances de représentation du personnel, sous la responsabilité de leur secrétaire.

Les publications et communications des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques s'inscrivent nécessairement dans un cadre circonscrit à leurs activités.

Les organisations syndicales veillent à ce que le contenu de leurs communications se conforme aux lois en vigueur, notamment aux lois de la presse, aux droits de propriété intellectuelle et à la protection de la vie privée ainsi qu'à la réglementation sur la protection des données personnelles. Il en est de même pour les instances de représentation du personnel, sous la responsabilité de leur secrétaire.

#### Article 44 ter. 2

##### Utilisation de l'intranet

Les communications publiées sur l'espace intranet sont transmises au préalable par les organisations syndicales à la direction. Cette dernière s'assure de la conformité de la publication aux normes techniques définies par la direction des systèmes d'information de Pôle emploi.

#### 1. Utilisation de l'intranet par les organisations syndicales

Il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale un " espace d'information numérique " sur l'intranet de Pôle emploi.

Cet espace réside sur l'intranet national pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale au sein de Pôle emploi et dont le champ statutaire couvre le périmètre national.

Pour les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au niveau de l'établissement, cet espace réside sur l'intranet dudit établissement.

Il a pour objet exclusif la mise à disposition d'informations de nature syndicale auprès des agents.

Il peut notamment contenir les informations suivantes : interlocuteurs de référence, coordonnées, adresse d'un site internet avec un lien hypertexte vers le site hébergeur - sous réserve qu'il respecte les normes de sécurité informatique de Pôle emploi et qu'il soit conforme à la réglementation sur la protection des données personnelles - ou encore une documentation accessible au format. pdf (affiche, tract ...).

## 2. Utilisation de l'intranet par le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques des établissements

Il est mis à la disposition du comité social et économique central et de chaque comité social et économique d'établissement un " espace d'information numérique " sur l'intranet de Pôle emploi au niveau de son implantation (intranet national pour le comité social et économique central, intranets des établissements pour les comités sociaux et économiques des établissements).

Il a pour objet exclusif la mise à disposition d'informations relatives à la représentation du personnel auprès des agents.

Il peut notamment contenir les informations suivantes : interlocuteurs de référence, coordonnées, adresse d'un site internet avec un lien hypertexte vers le site hébergeur - sous réserve qu'il respecte les normes de sécurité informatique de Pôle emploi et qu'il soit conforme à la réglementation sur la protection des données personnelles - ou encore une documentation accessible au format. pdf (affiche).

### Article 44 ter. 3

#### Messagerie électronique

Les boîtes aux lettres électroniques professionnelles des agents ou les boîtes aux lettres électroniques personnelles externes ne doivent pas être utilisées dans le cadre des communications syndicales ou relatives à la représentation du personnel, sauf dans les cas et dans les conditions prévus par le présent accord.

Il est mis à disposition des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques des adresses et boîtes aux lettres électroniques (BAL) réservées à ces usages, dans les conditions ci-après définies. Celles-ci sont conformes au référentiel informatique de Pôle emploi.

Pôle emploi s'engage au respect du secret de la correspondance - contenu, auteur, destinataire - tel que garanti par la loi. Il se conforme aux prescriptions de la CNIL en cette matière, notamment au regard de la protection particulière des correspondances syndicales. Pôle emploi peut procéder à la conservation de données relatives à la messagerie à des fins de maintenance, de surveillance de l'intégrité du réseau et de respect des dispositions légales.

L'utilisation des BAL doit se faire de manière conforme aux normes applicables au sein de Pôle emploi.

#### 44 ter 3.1. Mise à disposition des BAL

##### 1. Attribution des BAL

Il est mis à disposition des boîtes aux lettres électroniques :

- au niveau national, pour :

- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale et dont le champ géographique statutaire couvre le périmètre national, dans la limite de 5 adresses chacune (à leur sigle et non nominatives) ;
- les délégués syndicaux centraux ;
- les représentants syndicaux au CSEC ;
- le CSEC (administrée par le secrétaire du CSEC) ;
- le secrétaire du CSEC ;
- la CSSCTC (administrée par le secrétaire de la CSSCTC) ;

- au niveau des établissements, pour :

- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au niveau d'un établissement ;
- les délégués syndicaux d'établissement ;
- les représentants de section syndicale d'établissement ;
- les représentants syndicaux aux CSE ;
- les CSE (administrées par les secrétaires des CSE) ;
- les membres élus de chaque CSE ;
- les CSSCT (administrées par les secrétaires des CSSCT) ;
- les représentants de proximité.

Leurs coordonnées électroniques sont mises en ligne sur l'intranet national et les intranets régionaux.

##### 2. Demande d'ouverture des BAL

Au niveau national, les demandes de création de BAL électroniques sont adressées à la direction des relations sociales de la direction générale, qui gère les BAL avec le support messagerie nationale.

Au niveau régional, les demandes de création de BAL électroniques sont adressées à la direction de l'établissement concerné, qui gère les BAL en lien avec la direction des relations sociales de la direction générale et par le support messagerie nationale.

Les accès aux boîtes aux lettres électroniques fonctionnelles sont administrés par des gestionnaires désignés par les organisations syndicales concernées ou par le secrétaire du comité social et économique ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail concerné.

#### 44 ter 3.2. Modalités d'utilisation des BAL par les organisations syndicales et les instances de représentation du personnel

##### 1. Messages individuels

###### Dispositions relatives aux organisations syndicales

Toute organisation syndicale peut échanger des messages électroniques avec les agents de Pôle emploi pour l'exercice de ses activités, à la condition que ceux-ci aient expressément accepté d'être contactés par elle par ce moyen. Cette utilisation s'inscrit nécessairement dans un cadre circonscrit à son activité syndicale.

Ces messages ne peuvent être qu'individuels, ce qui exclut les envois en cascade ou les envois groupés.

###### Dispositions relatives au comité social et économique central et aux comités sociaux et économiques des établissements

Le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques des établissements peuvent échanger des messages électroniques avec les agents de Pôle emploi pour l'exercice de leurs activités. Cette utilisation s'inscrit nécessairement dans un cadre circonscrit à l'activité de représentation du personnel.

##### 2. Constitution et utilisation des listes de diffusion par les organisations syndicales

Les organisations syndicales ont la faculté de créer des listes de diffusion afin de communiquer avec les agents de Pôle emploi, notamment sur leurs actualités et activités. Cet accord ne remet pas en cause les listes de diffusion déjà existantes.

Ces listes peuvent contenir un nombre d'abonnés fixé en conformité avec les recommandations relatives à la sécurité des systèmes d'information (à la date de signature de l'accord, 200 abonnés).

La communication syndicale par cette voie ne peut s'effectuer qu'auprès des agents de Pôle emploi qui ont expressément accepté leur inscription sur la liste de diffusion de l'organisation syndicale émettrice. L'agent doit avoir formalisé son consentement préalablement au traitement de ses données personnelles, conformément à l'article 7 de la loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Les diffusions des organisations syndicales se font exclusivement par leur BAL électronique Pôle emploi dédiée et aucune diffusion collective ne peut avoir lieu en dehors des listes d'abonnement. Toute diffusion en dehors de ces listes et de ces BAL peut être sanctionnée dans les conditions prévues par l'article 44 ter. 3.7 du présent accord.

L'inscription d'agents sur une liste de diffusion peut se faire notamment via les propositions d'abonnement envoyées à l'ensemble du personnel employé dans le périmètre de l'organisation syndicale concernée.

À cet effet, les organisations syndicales peuvent solliciter l'envoi d'un courrier électronique de proposition d'abonnement à leur liste de diffusion jusqu'à six fois par an. Ce message standard, identique pour toutes les organisations syndicales, est envoyé par la direction de l'établissement concerné, pour les organisations syndicales d'établissement, ou par la direction des relations sociales de la direction générale, pour les organisations syndicales nationales. Peut y être ajoutée une pièce jointe, à la main de l'organisation syndicale, à sa demande.

Les messages envoyés par les organisations syndicales sur les boîtes aux lettres professionnelles des agents spécifient que l'inscription sur la liste de diffusion résulte de la demande de l'agent et que celui-ci conserve la faculté de se désabonner à tout moment. Tout agent qui fait la demande formelle de se désabonner est retiré de la liste de diffusion par le gestionnaire de cette liste dans un délai de 10 jours.

Les organisations syndicales ont la maîtrise du contenu et du rythme de diffusion des messages qu'elles émettent via ces listes de diffusion aux abonnés. L'organisation syndicale à l'origine des messages, dont le contenu est sous sa responsabilité, doit toujours être identifiable.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis simultanément à la direction des relations sociales de la direction générale, pour les messages de portée nationale ; à la direction de l'établissement concerné, pour les messages de portée locale.

### 3. Périodes électorales

Par exception, les modalités d'utilisation des listes de diffusion sont élargies pendant les périodes électorales relatives aux élections professionnelles. Celles-ci sont délimitées par la date d'information de l'employeur à l'ensemble des agents de la date prévisible des élections et la date de réalisation du dernier tour de scrutin.

Les organisations syndicales qui, au niveau où elles sont constituées, sont intéressées à participer aux élections professionnelles, ont la possibilité d'utiliser, à leur niveau, trois fois la liste de diffusion " LD tous " de la messagerie afin d'adresser leurs communications électorales à tous les agents, dont une fois dans les 15 jours qui suivent la proclamation des résultats des élections professionnelles. Cette disposition est reprise dans les accords préélectoraux.

#### Article 44 ter. 4

##### Internet

Les représentants des organisations syndicales et les comités sociaux et économiques disposent d'une connexion au réseau internet (dont Wi-Fi) dans chacun de leurs locaux.

Les délégués syndicaux centraux disposent chacun d'un dispositif de connexion internet à distance.

Les demandes d'ouverture des accès à Internet au profit des représentants des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques sont adressées à la direction des relations sociales de la direction générale, au niveau national ; à la direction des ressources humaines, au niveau de l'établissement.

Ces ouvertures sont effectives dans les 48 heures qui suivent la réception du fichier des bénéficiaires. Cependant, l'adaptation du poste de travail de chaque représentant peut nécessiter un délai supplémentaire d'intervention sur le poste.

#### Article 44 ter. 5

##### Équipements informatiques et numériques

Sont assurés par Pôle emploi :

- la mise à disposition d'équipements informatiques et numériques aux membres des comités sociaux et économiques, aux organisations syndicales ainsi qu'aux titulaires d'un mandat syndical ;
- l'administration de l'infrastructure qui leur est fournie ;
- la prise en charge des frais liés à l'hébergement et l'entretien courant des équipements ;
- une connexion à distance au poste de travail à partir des équipements fournis.

Les équipements et logiciels fournis sont conformes au référentiel informatique de la direction des systèmes d'information. Tout ajout ou modification de matériels ou de logiciels se fait en concertation avec les services informatiques compétents.

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical au sein de Pôle emploi et à l'occasion du déploiement des équipements informatiques à Pôle emploi, la direction s'engage à ce que les représentants des organisations syndicales et les représentants du personnel soient prioritairement équipés d'un poste informatique portable et des logiciels nécessaires à l'organisation de réunions à distance en audio et/ou en visio.

Pôle emploi n'est pas responsable des dysfonctionnements techniques ou des interruptions résultant des opérations de maintenance. Cependant, tous les moyens sont mis en œuvre pour résoudre dans les meilleurs délais les dysfonctionnements techniques survenus.

#### Article 44 ter. 6

##### Outil numérique de communication

Un outil numérique est mis en place en vue de devenir le support unique de transmission des documents et informations de la direction vers les représentants des organisations syndicales, les instances représentatives et les commissions paritaires, à tous les niveaux de Pôle emploi (établissements, entreprise, branche). Lorsque cela est nécessaire, les commissions paritaires confirment préalablement ce mode de fonctionnement dans leur règlement intérieur.

Cet outil est également le support de mise à disposition des comptes rendus des réunions d'expression mis en œuvre au sein de Pôle emploi.

Dans ce cadre, tout titulaire de mandat syndical ou de représentation du personnel dispose d'un accès à cet outil, dont les habilitations sont paramétrées en fonction de ses activités. Il reçoit une notification sur sa boîte aux lettres électronique dès qu'un document est mis à sa disposition sur cet outil.

#### Article 44 ter. 7

##### Dispositions destinées à assurer une utilisation conforme des TIC

Les directions des établissements veillent à la bonne application des dispositions relatives aux moyens des organisations syndicales liés aux TIC.

Les utilisateurs désignés s'engagent à respecter les règles de bon usage, de sécurité et de confidentialité en vigueur au sein de Pôle emploi, notamment l'annexe au règlement intérieur de Pôle emploi sur l'utilisation des systèmes d'information et de communication et les accords en vigueur au sein de Pôle emploi.

En cas de non-respect des règles prévues, notamment la diffusion collective de messages non sollicités par les agents, Pôle emploi dispose de la possibilité de suspendre l'accès à la messagerie. Dans ce cas, Pôle emploi s'engage à faire précéder une éventuelle mesure de suspension d'accès à la messagerie d'une mise en garde en forme de rappel.

La mise en œuvre de la suspension provisoire d'une boîte aux lettres syndicale est faite sous la responsabilité du directeur d'établissement, au niveau local, ou du directeur des relations sociales, au niveau national. Cette fermeture fait l'objet d'un échange entre l'organisation syndicale et la direction concernées.

Les cas de non-respect sont portés à la connaissance de la direction des relations sociales de la direction générale, de même que les difficultés techniques

d'utilisation éventuelles lui sont signalées pour traitement en lien avec les services techniques compétents. »

## **Dispositions finales**

### Article 8

En vigueur non étendu

## **Effets de l'accord**

### Article 8.1

En vigueur non étendu

#### 8.1.1. Modifications de la convention collective de Pôle emploi

Les articles 1 à 5 du présent accord fixent les nouvelles dispositions des articles 40 à 44 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Les articles 6 à 7 du présent accord créent les nouveaux articles 44 bis et 44 ter de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Le sommaire de la convention collective nationale est modifié en conséquence.

Les dispositions de l'article 45 relatives aux CHSCT n'ayant plus d'effet à la date précitée sont supprimées de la convention collective nationale de Pôle emploi. Les termes suivants se substituent aux dispositions de l'article 45 comme suit : « Article 45 - [Supprimé] ».

- à l'article 46 de la convention collective nationale, le terme « CHSCT » est remplacé par celui de « comité social et économique » ;

- aux articles 4.3, 4.6, 8.2.3, 8.3, 21.5 et 24.4 de la convention collective nationale, les termes « comité central d'entreprise » sont remplacés par « comité social et économique central » ;

- aux articles 4.6, 5.1, 5.2, 8.2.3, 8.4.5, 9.6, 24.4 et 25 de la convention collective nationale, les termes « comités d'établissement » sont remplacés par « comités sociaux et économiques d'établissement » ;

- à l'article 5.2 de la convention collective nationale, les termes « ainsi qu'aux délégués du personnel » sont supprimés ;

- aux articles 5.3 et 19.2.2 de la convention collective nationale, le terme « CE » est remplacé par « comité social et économique » ;

- aux articles 6.2, 9.6 de la convention collective nationale, les termes « représentants du personnel » sont remplacés par « les membres du comité social et économique » ;

- aux articles 9.1, 10.6 de la convention collective nationale, les termes « comité d'établissement » sont remplacés par « comité social et économique » ;

- aux articles 21.7 et 24.6 de la convention collective nationale, les termes « délégués du personnel » sont remplacés par « membres titulaires du comité social et économique » ;

- à l'article 10.3 de la convention collective nationale, les termes « des délégués du personnel » sont remplacés par « du comité social et économique » ;

- à l'article 27.1.6 de la convention collective nationale, les termes « aux délégués du personnel » sont remplacés par « au comité social et économique » ;

- aux articles 22.4 et 3.9, le terme « CCE » est remplacé par « comité social et économique central » ;

- à l'article 25.3 de la convention collective nationale, les termes « institutions représentatives du personnel » sont remplacés par « comités sociaux et économiques » ;

- à l'article 27.4.1 de la convention collective nationale, les termes « comités d'entreprise » sont remplacés par « comités social et économique » et les termes « et des membres des comités d'hygiène » sont supprimés ;

- à l'article 28.3.1 de la convention collective nationale, les termes « L. 3142-78 » sont remplacés par « L. 3142-105 » ;

- à l'article 28.4.1 de la convention collective nationale, les termes « L. 3142-16 » sont remplacés par « L. 3142-6 » ;

#### 8.1.2. Dispositions relatives aux moyens liés aux technologies de l'information et de la communication

Les dispositions de l'article 5 relatives aux moyens liés aux technologies de l'information et de la communication se substituent entièrement aux dispositions de l'accord du 12 juin 2009 relatif à la mise à disposition et à l'utilisation de l'Intranet, de la messagerie électronique et de l'internet par les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel de Pôle emploi.

L'accord du 12 juin 2009 n'est donc plus applicable à compter de la date d'effet prévue à l'article 8.6 du présent accord.

#### 8.1.3. Cessation des précédentes dispositions relatives à la mise en œuvre du droit des représentants du personnel

Conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux anciennes institutions représentatives du personnel (CCE, CE, DP, CHSCT), quel que soit leur objet (par exemple, attributions, moyens, fonctionnement, mandats) cessent de produire à compter de la date d'effet prévue à l'article 8.6 du présent accord, et au plus tard, le 31 décembre 2019.

#### 8.1.4. Fin des usages, pratiques et engagements unilatéraux

Il est mis fin, par l'effet du présent accord, aux usages, pratiques et décisions unilatérales, existant au niveau de la branche, de l'entreprise ou des établissements, et ayant pour objet le fonctionnement, les moyens et attributions des représentants du personnel ainsi que la mise en œuvre du droit syndical, notamment en ce qui concerne les modalités d'utilisation des moyens mis à disposition des représentants du personnel et des organisations syndicales.

Ces usages, pratiques, décisions unilatérales cesseront automatiquement de s'appliquer à la date prévue à l'article 8.6 du présent accord.

## **Notification de l'accord**

### Article 8.2

En vigueur non étendu

L'accord signé sera notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

## **Droit d'opposition**

### Article 8.3

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une opposition conformément aux dispositions du code du travail.

## **Publicité et dépôt de l'accord**

### Article 8.4

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

## **Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur**

### Article 8.5

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Dans le contexte de rénovation du dialogue social à Pôle emploi exposé en préambule, si chacun des 2 accords, de branche et d'entreprise, conserve un

régime juridique propre et autonome, il est convenu que les dispositions du présent accord n'entrent en vigueur qu'à la condition que l'accord d'entreprise sur le renouvellement des instances de représentation du personnel soit conclu conformément à l'article L. 2232-12 du code du travail. À défaut, le présent accord n'entre pas en vigueur et ne produit pas d'effet.

#### Date d'effet de l'accord

Article 8.6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à la date de proclamation des résultats électoraux définitifs du premier comité social et économique à Pôle emploi, excepté :

- l'article 2, dont la prise d'effet correspond à la date de proclamation des résultats électoraux définitifs du comité social et économique dans chaque établissement ;
- l'article 3, dont la prise d'effet correspond à la date de proclamation des résultats électoraux définitifs du dernier comité social et économique à Pôle emploi.

#### Révision et dénonciation

Article 8.7

En vigueur non étendu

Les dispositions conventionnelles du présent accord, révisant ou s'intégrant à la convention collective nationale de Pôle emploi, pourront faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans le cadre des articles 3.2 « Révision » et 3.3 « Dénonciation » de la convention collective précitée.

### Avenant du 14 juin 2019 à l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; SNAP,

En vigueur non étendu

Constatant que le calendrier social de l'année 2019 ne permet pas d'engager dans les conditions optimales et dans les délais prévus, la négociation sur « les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par la hiérarchie » prévue avant le 1er juillet 2019 par l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la « classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle emploi », les parties signataires du présent avenant conviennent de reporter la période pour engager cette négociation dans les conditions suivantes :

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties modifient les dispositions du dernier alinéa de l'article 10 de l'accord du 22 novembre 2017 précité dans les termes suivants :

« Afin d'enrichir le dispositif de déroulement de carrière, les parties conviennent d'engager, avant le 1er juillet 2020, une négociation au niveau de la branche sur les critères d'évaluation utiles à l'appréciation de la qualité professionnelle des agents par la hiérarchie. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est notifié aux organisations syndicales représentatives de branche à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Dès lors qu'il remplit les conditions de validité de l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de signature.

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales et réglementaires, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par le code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée aux parties signataires et être accompagnée d'un projet de texte de révision.

### Avenant du 18 septembre 2019 relatif à la révision de l'article 8.4 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; SNAP Pôle emploi,

#### Préambule

En vigueur étendu

Les signataires rappellent leur attachement au fait que « le contrat à durée indéterminée à temps plein constitue le mode normal de recrutement au sein de Pôle emploi » (art. 4 paragraphe 1 de la convention collective nationale de Pôle emploi).

Pour autant, le recours au contrat à durée déterminée, constitue l'un des dispositifs que Pôle emploi peut mobiliser pour garantir la continuité de l'exercice de ses missions. Ce recours est réalisé dans le cadre du volume global des effectifs soumis au vote du conseil d'administration. Il s'inscrit dans le strict respect des durées légales ou conventionnelles maximales respectives de chaque nature de contrat (art. 8.1 et 8.2 paragraphe 3).

Dans ce contexte, les signataires décident de modifier certaines dispositions concernant le recours aux contrats à durée déterminée, telles que celles fixées dans l'article 8.4 de la convention collective nationale.

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

(1)  
(1) Exprimé en ETPT.

#### Révision de l'article 8.4 de la convention collective nationale

Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe 4 de l'article 8.4 de la convention collective nationale de Pôle emploi est ainsi modifié :

« Dans le souci d'offrir un environnement stable aux agents, le volume de contrat à durée déterminée pour motif d'accroissement temporaire d'activité (hors

contrats aidés et contrats d'apprentissage), ne peut excéder sur l'année civile 4 % de l'effectif sous plafond inscrit au budget soumis au vote du conseil d'administration.

Par ailleurs et dans l'objectif de lutter contre la précarité, de réduire le nombre annuel d'agents recrutés en contrats à durée déterminée et ainsi de favoriser leur intégration, aucun délai de carence n'est appliqué dans tous les cas de succession de CDD. »

Le paragraphe 5 est ainsi réécrit :

« Un état complet des effectifs par structure et par type de contrats y compris les contrats de travail aidés est présenté chaque trimestre en réunion de comité social et économique.

Cet état contient notamment :

Le nombre d'agents recrutés en CDD et le taux de leur passage en CDI.

Le nombre d'agents en CDD de remplacement correspondants aux agents affectés à une mission.

Le taux d'emploi des séniors

Par ailleurs, une présentation détaillée du recours aux contrats à durée déterminée est réalisée au comité social économique central, a minima dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'établissement, sur la base d'indicateurs définis au sein de l'instance, mettant notamment en évidence, en complément des données du bilan social :

- le nombre d'agents concernés recrutés en CDD ;
- le taux de reconduction des contrats à durée déterminée ;
- le taux de passage de ces contrats en contrats à durée indéterminée au regard de leur durée initiale. »

(1)  
(1)  
(1) Exprimé en ETPT.

#### Notification de l'avenant

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord signé est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

#### Droit d'opposition

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord collectif de branche pourra faire l'objet d'une opposition conformément aux dispositions du code du travail.

#### Publicité et dépôt de l'avenant

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions du code du travail.

#### Durée de l'avenant et date d'entrée en vigueur

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la date de l'arrêté d'extension, y compris pour les contrats de travail et délais de carence en cours à cette date.

#### Révision et dénonciation

##### Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles du présent accord, révisant ou s'intégrant à la convention collective nationale de Pôle emploi, pourront faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans le cadre des articles 3.2 (révision) et 3.3 (dénonciation) de la convention collective précitée et conformément aux dispositions du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

## Avenant du 31 juillet 2020 relatif à la révision temporaire du paragraphe 4 de l'article 8.4 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; SNAP ; FSU,

#### Préambule

En vigueur étendu

La crise sanitaire liée à la « Covid-19 » a impacté la situation économique et de l'emploi en France. Dans ce contexte inédit, Pôle emploi va vraisemblablement être amené à faire face à une augmentation exceptionnelle de sa charge d'activité. Pour répondre à cette situation, Pôle emploi procédera à une augmentation de ses effectifs par la mobilisation de CDI supplémentaires ainsi que de CDD. Pour ce faire, les signataires souhaitent faciliter, pour une durée définie, le recours aux contrats à durée déterminée dans le respect des dispositions du code du travail.

Ainsi, les signataires décident de modifier à titre temporaire l'article 8.4 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

#### Évolution du taux de recours au CDD inscrit au paragraphe 4 de l'article 8.4 de la convention collective nationale

##### Article 1er

En vigueur étendu

La 1re phrase du paragraphe 4 de l'article 8.4 est modifiée comme suit :

« Le volume de contrat à durée déterminée pour motif d'accroissement temporaire d'activité (hors contrats aidés et contrats d'apprentissage), ne peut excéder, par année civile, 15 % de l'effectif sous plafond inscrit au budget soumis au vote du conseil d'administration, sur la période allant de la date de signature jusqu'au 31 décembre 2022. »

Ces personnels en CDD bénéficient dès leur recrutement, et avant mise en contact autonome avec les usagers, des dispositifs de formation en lien avec les activités qu'ils auront à réaliser.

(1)  
(1)  
(1) Exprimé en ETPT.

#### Suivi de l'accord

##### Article 2

En vigueur étendu

Une commission de suivi de mise en œuvre du présent accord, composée de représentants de la direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et/ou signataire, est réunie pour différents points d'étape, soit : une fois avant la fin de l'année 2020, une fois à la fin du 1er trimestre de l'année 2021, une fois début 2022, et pour un bilan au dernier trimestre de l'année 2022.

Par ailleurs, au-delà des obligations légales, les instances représentatives du personnel sont à leur niveau régulièrement informées des effets de cet accord sur les effectifs des établissements.

#### Notification de l'avenant

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord signé est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

#### Droit d'opposition

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord collectif de branche pourra faire l'objet d'une opposition conformément aux dispositions du code du travail.

#### Publicité et dépôt de l'avenant

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions du code du travail.

#### Durée de l'avenant et date d'entrée en vigueur

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le lendemain de sa date de dépôt. Il prend fin le 31 décembre 2022 et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée.

#### Révision et dénonciation

##### Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles du présent accord, révisant ou s'intégrant à la convention collective nationale de Pôle emploi, pourront faire l'objet d'une révision dans le cadre de l'article 3.2 (révision) de la convention collective précitée et sous réserve du respect des dispositions du code du travail (L. 2261-7 du code du travail).

#### Demande d'extension

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

### Avenant du 31 juillet 2020 relatif à la révision du paragraphe 3 de l'article 8.2 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; SNAP,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Compte tenu de l'incidence de la durée des contrats à durée déterminée sur les charges d'accompagnement et l'efficacité de la formation, et afin de favoriser l'intégration de ces personnels, les parties s'accordent pour appliquer aux CDD pour accroissement temporaire d'activité, la durée légale maximale prévue à l'article L. 1242-8-1 du code du travail.

#### Modification du paragraphe 3 de l'article 8.2 « CDD pour accroissement temporaire d'activité »

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le paragraphe 3 de l'article 8.2 est remplacé par :

« La durée maximale des contrats à durée déterminée, hormis les contrats de travail aidés, est celle prévue par le code du travail. »

#### Notification de l'avenant

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord signé est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

#### Droit d'opposition

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif de branche pourra faire l'objet d'une opposition conformément aux dispositions du code du travail.

#### Publicité et dépôt de l'avenant

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions du code du travail.

#### Durée de l'avenant et date d'entrée en vigueur

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la date de dépôt.

#### Révision et dénonciation

#### Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions conventionnelles du présent accord, révisant ou s'intégrant à la convention collective nationale de Pôle emploi, pourront faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans le cadre des articles 3.2 « Révision » et l'article 3.3 « Dénonciation » de la convention collective précitée et conformément aux dispositions du code du travail.

#### Demande d'extension

#### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 14 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CFTC emploi ; Le SNU,

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La partie fixe du salaire, actuellement à 285,1004 €, est majorée de 5,22 %. Elle est fixée à 300 € au 1er janvier 2014.

Le point salaire, actuellement à 7,7303 €, est majoré de 0,4 %. Il est porté à 7,7612 € au 1er janvier 2014.

Soit une augmentation moyenne de 1 %.

Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions.

L'augmentation sera effective rétroactivement sur les salaires de mars 2014.

#### Dispositions relatives aux titres-restaurants

#### Article 2

En vigueur non étendu

La valeur faciale des titres-restaurants commandés à compter du 1er mars est portée à 8,88 €.

#### Clause de revoyure

#### Article 3

En vigueur non étendu

La direction et les organisations syndicales conviennent de se rencontrer au plus tard le 30 septembre 2014 pour faire le point sur l'évolution générale des salaires des agents de droit privé au sein de Pôle emploi au regard des différents paramètres économiques pris en considération.

#### Entrée en vigueur

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le code du travail.

### Accord du 8 septembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC ; La CFTC emploi ; Le SNU,

En vigueur non étendu

Tenant compte de l'évolution des salaires des agents privés de Pôle emploi entre 2010 et 2013 et de l'investissement important des agents dans un contexte difficile, il est convenu, en complément de l'accord salarial du 14 février 2014, de la mesure salariale suivante :

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La partie fixe du salaire est majorée de 0,5 %. Elle est fixée à 301,5000 €.

Le point salaire est majoré de 0,5 %. Il est porté à 7,8000 €.

Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions.

L'augmentation sera appliquée sur les salaires d'octobre 2014. Elle sera rétroactive à compter du 1er janvier 2014 pour les agents présents au 1er octobre 2014.

#### Entrée en vigueur

#### Article 2



Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le code du travail.

## Accord du 28 février 2017 relatif aux salaires au 1er avril 2017

Signataires	
Organisations patronales	Pôle emploi
Organisations de salariés	CFDT CFE-CGC CFTC emploi SNU Pôle emploi

### Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Dispositions relatives aux titres restaurant

#### Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le code du travail.

La direction et les organisations syndicales conviennent d'une nouvelle rencontre courant septembre 2017.

## Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS ; GSOTF ; FNSCHLM ; FNAFR ; SNAEC SO ; AEGPIRC ; GFGA ; SERQ ; UNML ; USB ; CNEA ; FNESH ; USH ; SYNESI ; FNCAUE ; FNOPH ; Pôle emploi ; GEGF ; SOLIHA,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CSFV CFTC ; SP CGT ; UNSA sport 3S ; BATIMAT-TP CFTC ; FFASS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FEP CFDT ; SNEC CFTC ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT ; FNSCB CFDT ; SNEPL CFTC ; FERC CGT ; FNAS FO ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FNOS CGT ; INTERCO CFDT ; CFE-CGC santé social ; FNPOS CGT ; PSE CFTC ; USPAOC CGT ; SNAP ; FSU ; CFE-CGC emploi ; UNSA éducation ; CFE-CGC construction,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés visées en annexe I.

Ensemble considérées comme « les parties »,

décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet ce qui suit :

### **Préambule**

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs, les règles de financement que les acteurs.

La loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au 31 décembre 2018 et prévoit la mise en place d'un nouvel agrément d'opérateur de compétences (OPCO).

Convaincu que la cohésion sociale est le ciment d'une société où chacun a sa place, où chacun est accueilli et où chacun peut agir en fonction de ses besoins et de ses aspirations, l'ensemble des organisations visées ci-dessus veut valoriser les métiers et promouvoir une vision inclusive de la société par la création d'un OPCO Cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi.

Les signataires du présent accord considèrent qu'un OPCO de la cohésion sociale est majeur pour accompagner notamment les politiques publiques en particulier à travers le plan de lutte contre la pauvreté, la politique vis-à-vis de la jeunesse, l'autonomie et le grand âge, les politiques d'emploi et d'insertion, la politique de jeux inclusifs pour Paris 2024...

Ainsi, l'OPCO cohésion sociale sera le lieu permettant de poursuivre une politique de développement des compétences ambitieuse et complémentaire, en termes de parcours professionnels et de certifications, dans l'intérêt commun des salariés, des entreprises et des publics accompagnés.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- de contribuer aux différentes missions d'intérêt général permettant une cohésion nationale ;
- d'être acteur de l'économie sociale et solidaire, de l'habitat social, de la protection sociale dans une dimension et une logique sociales fortes ;
- d'accompagner la personne dans toutes les étapes de sa vie permettant de la respecter dans ses choix de vie, la responsabiliser, l'émanciper, la protéger et l'intégrer dans la société ;
- de développer une logique forte de services à la personne dans sa vie de tous les jours.

La constitution de l'OPCO cohésion sociale se fonde sur le partage de valeurs et missions d'intérêt général et sur des enjeux sociétaux autour du lien social.

Les secteurs de cet OPCO ont des enjeux proches en termes de politiques de ressources humaines, d'observation prospective des métiers et des qualifications, d'évolution de l'emploi, de formation et de professionnalisation des salariés.

Face notamment aux enjeux communs de recrutement, d'intégration de nouvelles réglementations et de l'impact du numérique sur les métiers, les branches professionnelles réunies au sein de l'OPCO cohésion sociale ont en commun de relever les défis :

- de l'adéquation des besoins en compétences ;
- de l'anticipation des évolutions professionnelles ;
- de la construction de certifications communes et de blocs de compétences partagés ;
- de développement de l'alternance ;
- ...

Ainsi, ces branches professionnelles se retrouvent autour de l'importance de privilégier des échanges, des partages de pratiques, des politiques de ressources humaines et formation concertées permettant de faciliter l'accès à la formation, au développement de compétences des salariés et de leurs parcours professionnels.

Les organisations employeurs et salariés signataires du présent accord affirment leur volonté d'accorder une attention particulière aux orientations suivantes :

- l'accès à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et/ou les moins qualifiées ;
- la qualification des salariés, en privilégiant le recours à des formations certifiantes, notamment pour les personnels exerçant des métiers réglementés ;
- la lutte contre la précarité notamment le temps partiel subi, par la formation et les travaux interbranches autour de collectifs d'entreprises et de salariés afin de consolider l'emploi et développer la formation ;
- la promotion des métiers des branches concernées notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- la réponse aux besoins de formations en particulier sur les savoirs de base, le numérique, l'environnement pour un meilleur accès à l'emploi tout en favorisant la promotion sociale et l'engagement citoyen.

S'agissant des petites entreprises, les branches professionnelles constitutives de l'OPCO cohésion sociale attachent une importance toute particulière :

- à la réponse aux besoins d'accompagnement individuel des salariés éloignés de l'accès à la formation ;
- au soutien des initiatives prises pour inciter les entreprises à favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- au développement d'ingénieries de projets, pédagogiques et financières, nécessaires pour les départs en formation.

### **Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Il est constitué par les partenaires sociaux des branches professionnelles signataires, un opérateur de compétences (OPCO) cohésion sociale. Les partenaires sociaux de ces branches considèrent que l'OPCO cohésion sociale doit rassembler dans le champ de la cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) à titre principal les activités suivantes :

- l'accompagnement social et éducatif - la jeunesse - les loisirs ;
- l'aide à domicile, l'intervention sociale et familiale, les services aux personnes ;
- l'emploi ;
- l'enseignement-formation ;
- l'habitat social ;
- l'insertion ;
- la petite enfance ;
- la protection sociale ;
- le sport ;
- la vie civile.

Cet OPCO est porté par une association à but non lucratif à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et son décret d'application du 16 août 1901 ainsi que par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

L'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale sera adossé à l'association Uniformation, qui modifiera ses statuts ultérieurement notamment en fonction du

périmètre définitif de l'OPCO tel que fixé par son arrêté d'agrément.

La gouvernance de l'OPCO est assurée par les instances statutaires de l'association.

## Article 2

En vigueur non étendu

### 2.1. Champ d'application professionnel

Dans une logique de cohérence et de pertinence économique au sens de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, le champ d'application professionnel de l'OPCO cohésion sociale couvre l'ensemble des branches professionnelles signataires et/ou adhérentes au présent accord.

Les sociétés, associations, coopératives, organismes sociaux, fondations, organisations syndicales de salariés, partis politiques, comités d'entreprise et comités sociaux et économiques, mouvements et associations culturelles... peuvent également bénéficier des services de l'OPCO cohésion sociale dès lors que ces structures ne sont pas rattachées à une branche professionnelle et respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO, sous réserve de la perception des financements.

Les accords des branches professionnelles signés désignant l'OPCO cohésion sociale et la signature du présent accord par les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de chaque branche s'effectuent dans le respect des règles de représentativité applicables aux accords collectifs et emportent adhésion à l'OPCO cohésion sociale.

### 2.2. Champ d'application territorial

L'OPCO cohésion sociale, intervient sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les territoires d'outre-mer, sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions réglementaires.

## Article 3

En vigueur non étendu

Sans modification des périmètres sectoriels rattachés, les partenaires sociaux de toute branche n'ayant pas signé l'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale qui souhaiteraient le faire a posteriori devront adhérer au présent accord sous réserve de respecter les critères de cohérence du champ d'intervention de l'OPCO, de dépôt par celui-ci de l'acte modifié et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément. L'adhésion au présent accord prendra la forme d'une notification aux signataires d'origine et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

La modification des périmètres sectoriels rattachés entraînerait, pour une adhésion ou un retrait a posteriori, un avenant à l'accord constitutif assorti des conditions de dépôt et d'agrément afférents. Il en serait également ainsi dans l'hypothèse où une branche devrait adhérer à l'OPCO cohésion sociale en vertu de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

## Article 4

En vigueur non étendu

Les missions des OPCO définies par la législation au I de l'article L. 6332-1 du code du travail sont les suivantes :

1° d'assurer, le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ayant désigné l'OPCO ;

2° d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

3° d'assurer un appui technique aux branches professionnelles ayant désigné l'OPCO pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;

4° d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

5° de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ainsi que celles réalisées en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Au-delà des missions précitées, les missions de l'OPCO seront également les suivantes :

6° de collecter et gérer des contributions supplémentaires conventionnelles conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et toute autre contribution conventionnelle ;

7° de collecter et gérer des contributions supplémentaires volontaires conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail ;

8° d'assurer le financement des études et observatoires conformément à la législation en vigueur ;

9° d'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Dans le cadre de ces missions qui concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'OPCO devra accorder une attention particulière aux axes suivants :

Dans le cadre de ses missions de financement :

- assurer une mutualisation à l'échelle de l'OPCO notamment à travers le plan de développement de compétences et l'alternance permettant de favoriser le développement de l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises et le développement des contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage ;

- favoriser le développement des dispositifs permettant la professionnalisation et l'adaptation des compétences des salariés ;

- assurer un accompagnement des politiques de branches et d'entreprises à travers les contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires ;

- assurer le financement des diagnostics et accompagnements des petites et moyennes entreprises dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- assurer le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- assurer le soutien de l'investissement en matière d'apprentissage en complément des financements publics et des contributions conventionnelles de branches professionnelles.

Dans le cadre de ses missions de services :

- favoriser tout projet permettant de renforcer les départs en formation notamment à travers des projets cofinancés avec des tiers, des actions collectives, des catalogues de formation de branches, interbranches et transversaux ;

- apporter un appui aux branches professionnelles au titre du développement des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du développement des certifications, blocs de compétences, unités capitalisables, des études et observatoires de branches et interbranches, des politiques de développement de l'alternance, de la formation des bénévoles ;

- apporter un appui aux entreprises et plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises notamment dans le cadre du développement de l'alternance ;

- continuer à favoriser des services d'information, d'accompagnement et de gestion dématérialisés au bénéfice des entreprises.

Dans le cadre de ses missions autour des parcours de formation :

- favoriser tous travaux de qualification et de certification permettant l'émergence de parcours de formation dans la branche et interbranches et plus généralement toute action favorisant la mobilité professionnelle des salariés ;

- promouvoir toute action favorisant des partenariats interbranches, inter-OPCO et avec les acteurs de l'emploi, autour des missions visées à l'article IV du présent accord.

Dans le cadre des missions autour de l'accompagnement des salariés :

- favoriser l'accès à la formation des salariés par toute intervention et accompagnement mis en œuvre par les services de l'OPCO conformément à la réglementation en vigueur portant sur les missions des OPCO ;
- favoriser l'accompagnement des alternants dans leur parcours de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

## **Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale proviennent :

- des ressources prévues par la loi et les règlements, et notamment des sommes versées par France Compétences ;
- des contributions supplémentaires conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées soit en application d'une convention collective soit d'un accord de branche conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives, contributions mutualisées au sein des branches concernées ;
- des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées volontairement par les entreprises relevant du champ d'application de l'OPCO ;
- des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, Europe... ;
- des participations financières et contributions d'organismes spécialisés ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

### **Article 6**

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'OPCO cohésion sociale gère les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans le cadre des sections financières suivantes :

- développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- alternance ;
- contributions conventionnelles des branches professionnelles ;
- contributions volontaires des entreprises.

Pendant la période prévue au premier alinéa du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCO cohésion sociale gère également les fonds de la formation professionnelle au sein des trois sections spécifiques suivantes :

- compte personnel de formation ;
- formations au bénéfice des demandeurs d'emploi ;
- conseil en évolution professionnelle.

À cet effet, il est ajouté trois sections financières supplémentaires provisoires.

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites à l'article 4 du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'OPCO cohésion sociale.

## **Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale**

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO cohésion sociale s'articule autour des instances suivantes :

- l'assemblée plénière ;
- le conseil d'administration ;
- le bureau ;
- les sections paritaires professionnelles ;
- les commissions paritaires ;
- les comités paritaires régionaux.

### **Article 8**

En vigueur non étendu

La composition de la gouvernance de l'OPCO cohésion sociale est susceptible d'évoluer, sous réserve d'agrément, dans les situations suivantes :

- une branche professionnelle souhaite désigner l'OPCO cohésion sociale postérieurement à la signature du présent accord ;
- une branche professionnelle émerge notamment par fusion de plusieurs branches professionnelles ;
- une branche professionnelle quitte le périmètre de l'OPCO cohésion sociale pour désigner le périmètre d'un autre OPCO.

Ces différentes situations peuvent entraîner de fait une recomposition des collèges employeurs et salariés.

La composition de la gouvernance s'effectue à chaque renouvellement de mandat tenant compte des derniers arrêtés de représentativité publiés des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés des branches professionnelles. Cette disposition s'applique pour l'ensemble des instances de l'OPCO.

Dès publication d'un nouvel arrêté fixant la représentativité des employeurs ou des salariés, le mandat s'exerce jusqu'à la fin de l'année civile en cours de laquelle sont parus les arrêtés de représentativité employeurs et salariés. Le nouveau mandat débute au 1er janvier de l'année suivante.

Le montant de la contribution gérée servant de référence pour l'organisation de la gouvernance correspond à l'année N - 1 de la publication des arrêtés de représentativité.

Les signataires du présent accord formulent le vœu de l'application de la parité hommes/femmes.

### **Article 9**

En vigueur non étendu

#### **9.1. Composition**

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés est représentée à l'assemblée plénière.

Le nombre de droits de vote attribué à chaque organisation est calculé en fonction du poids (en pourcentage) du montant des contributions gérées de la branche par l'OPCO sur la base du montant total des contributions gérées par l'OPCO. Ce poids est ensuite partagé à parts égales entre les deux collèges de la branche, chaque représentant se voit attribuer un pourcentage de droits de vote défini en fonction du taux de représentativité de son organisation au sein

de la branche.

En cas de rompu, les droits de vote sont arrondis au droit de vote supérieur ou inférieur.

Chaque organisation dispose ainsi du cumul des droits de vote issu de sa représentation dans l'ensemble des branches professionnelles.

Les statuts de l'OPCO fixent les conditions de désignation des membres de l'assemblée plénière et le règlement intérieur fixe les conditions d'exercice du mandat.

## 9.2. Principes d'organisation de l'assemblée plénière

Les membres de l'assemblée plénière sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

## 9.3. Missions

L'assemblée plénière débat des orientations stratégiques de l'OPCO, formule des propositions au conseil d'administration et peut lui soumettre toute question qu'elle souhaite voir étudier.

Elle entend le rapport de gestion et le rapport financier et donne quitus au conseil d'administration pour sa gestion.

Elle est informée de toute modification dans le périmètre de l'OPCO ainsi que de toute adhésion d'organisation.

## 9.4. Modalités de fonctionnement et de vote

L'assemblée plénière se réunit au moins une fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote de l'assemblée plénière sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

### Article 10

En vigueur non étendu

#### 10.1. Composition

Le conseil d'administration comprend deux collèges représentant les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

##### 10.1.1. Pour le collège « employeurs »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège employeurs représentatifs.

Les représentants du collège employeurs sont désignés au conseil d'administration par les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les représentants du collège employeurs sont désignés avec les modalités suivantes :

1. Une première quote-part de postes titulaires et suppléants définie préalablement à chaque changement de mandature et répartie entre les organisations d'un commun accord entre elles ;

2. Le solde des postes titulaires et suppléants est réparti selon un barème établi entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, barème dont l'un des indicateurs prioritaires pourrait être la prise en compte de l'existence de contribution conventionnelle dans la branche professionnelle de référence de l'organisation. Le nombre de représentants par organisation professionnelle d'employeurs est établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au montant total des contributions gérées au sein de chaque branche. Pour les organisations représentatives au sein de plusieurs branches, ces montants sont cumulés.

##### 10.1.2. Pour le collège « salariés »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège salariés représentatifs.

Les représentants du collège salariés sont désignés au conseil d'administration par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles de l'OPCO cohésion sociale et signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les postes de titulaires et de suppléants sont attribués selon un barème, défini par les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord, qui fixe le nombre de représentants par organisation. Le nombre de représentants par organisation sera établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au nombre de suffrages valablement exprimés au niveau de la branche. Une consolidation des résultats obtenus de chaque organisation syndicale de salariés est effectuée pour l'ensemble des branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale.

## 10.2. Règles générales

Le règlement intérieur général de l'OPCO fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

Les membres du conseil d'administration sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Les membres du conseil d'administration peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, et aux réunions du conseil d'administration dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

## 10.3. Missions

Le conseil d'administration a pouvoir d'accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées à l'article 4 du présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dans le cadre des missions définies à l'article L. 6332-1 du code du travail et définies dans l'article 2 du présent accord, il a principalement pour missions de :

Au titre de la gouvernance :

- désigner :

-- un président et un vice-président ;

-- un trésorier et un trésorier adjoint,

choisis alternativement dans chacun des collèges et membres du bureau.

Le président est désigné alternativement, à chaque mi-mandat, dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou le collège des organisations syndicales de salariés représentatives. Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Il en est de même pour le trésorier et le trésorier adjoint.

Les attributions du président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint sont fixées par les statuts ;

- ratifier les membres du bureau ;

- déléguer tout ou partie de ses attributions au président et vice-président, au bureau, au directeur général ;

- nommer le directeur général de l'OPCO et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme ;

- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l'OPCO ;

- adopter le règlement intérieur général de l'OPCO ;

- émettre un avis sur l'intégration au sein du champ d'application de l'OPCO d'une nouvelle branche professionnelle, soit par le mécanisme de l'adhésion des organisations représentatives d'une branche professionnelle à l'accord, soit par le mécanisme d'accord de branche étendu de désignation de l'OPCO ;
- sur proposition des branches professionnelles ou à son initiative, décider de créer, modifier ou supprimer des sections paritaires professionnelles. Le conseil d'administration définit la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de ces sections paritaires professionnelles dans le règlement intérieur général ;
- décider de constituer, modifier ou de supprimer des commissions paritaires permanentes ou temporaires et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies dans le règlement intérieur ; le cahier des charges de chaque commission est fixé dans le règlement intérieur général ;
- arrêter l'ordre du jour et préparer l'assemblée plénière et délibérer sur toutes questions qui lui sont proposées par celle-ci.

Au titre du pilotage de l'OPCO :

- préparer les projets d'axes stratégiques pour débat à l'assemblée plénière ;
- valider les axes stratégiques après débat à l'assemblée plénière et assurer leur mise en œuvre ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO tant dans sa gestion, son organisation, son fonctionnement, sur la base des politiques de branche, des orientations et préconisations des sections paritaires professionnelles (SPP) ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- piloter et contrôler la gestion des différentes sections financières tout en garantissant un équilibre financier global au niveau de l'OPCO ;
- approuver les budgets dont le budget de fonctionnement et d'investissement ;
- approuver les comptes de l'exercice écoulé en vue de leur présentation à l'assemblée plénière dans le cadre du rapport financier ;
- présenter le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO en vue de leur approbation par l'assemblée plénière ;
- valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;
- décider de l'ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;
- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, dévolution des biens, fusion, scission ou apport partiel d'actif ;
- décider du transfert du siège social à tout autre endroit en France ;
- donner délégation au président pour ester en justice tant en demande qu'en défense.

#### 10.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Il se réunit au moins 4 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement et de vote du conseil d'administration sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

#### Article 11

En vigueur non étendu

#### 11.1. Composition

Le bureau est composé paritairement de membres titulaires et de membres suppléants issus du conseil d'administration de l'OPCO répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein du bureau.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants n'assistent pas aux réunions, sauf en cas de remplacement du titulaire.

#### 11.2. Exercice du mandat

Les membres du bureau sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

#### 11.3. Missions

Il a pour missions de :

- arrêter l'ordre du jour du conseil d'administration, préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre les décisions prises par le conseil d'administration ;
- délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la nomination du directeur général ;
- assurer les représentations extérieures en lien avec le directeur général ;
- donner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux président et vice-président, trésorier et trésorier adjoint ;
- traiter les recours et toutes situations particulières ;
- veiller au bon fonctionnement de l'OPCO ;
- préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- préparer les comptes de l'exercice écoulé ;
- préparer le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO.

#### 11.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Le bureau se réunit au moins six fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Les réunions de bureau font l'objet d'un relevé de décisions.

### **Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)**

#### Article 12

## 12.1. Principes

Les sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles ou à l'initiative du conseil d'administration, sont créées, modifiées ou supprimées par le conseil d'administration qui en fixe les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur général.

Les sections paritaires professionnelles sont constituées des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de toutes les branches composant la section paritaire professionnelle.

Les sections paritaires professionnelles regroupent plusieurs branches professionnelles dans une logique professionnelle et de cohérence métiers. Au-delà de leur rattachement à une section paritaire professionnelle, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées, en fonction des thèmes, au sein de plusieurs sections paritaires professionnelles afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranches.

Relèvent également des sections paritaires professionnelles toutes entreprises mentionnées à l'article 2.1 du présent accord.

Les missions des sections paritaires professionnelles s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la section paritaire professionnelle.

La section paritaire professionnelle a également pour mission de contribuer au développement de l'accès à la formation dans les TPE, le développement de l'alternance... sur propositions notamment des CPNEF des différentes branches professionnelles.

Toute précision utile sur le fonctionnement des sections paritaires professionnelles sera apportée dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO mais également des travaux entre OPCO.

Ainsi, toute demande d'une section paritaire professionnelle, d'une ou plusieurs branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale, d'engager un travail avec une filière ne se situant pas dans le périmètre de l'OPCO, sera examinée par le conseil d'administration. Ce dernier mettra en œuvre les modalités d'organisation éventuellement statutaires pour favoriser les rencontres nécessaires en lien avec les demandeurs.

## 12.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, les sections paritaires professionnelles suivantes sont constituées :

- accompagnement social et éducatif - sport - jeunesse - loisirs ;
- aide à domicile - intervention sociale et familiale - services aux personnes ;
- enseignement et formation ;
- habitat social ;
- emploi et insertion ;
- protection sociale.

## 12.2. Composition

Les sections paritaires professionnelles créées sont composées d'un nombre égal de titulaires dans chacun des deux collèges dont le nombre correspond au plus grand du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs présentes dans les branches relevant de la section paritaire professionnelle assorti d'un nombre de suppléants équivalents dans chacun des deux collèges.

Chaque organisation dispose a minima d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant dans la section paritaire professionnelle.

Les postes non affectés par la règle précédemment indiquée font l'objet d'une application du principe de représentativité pour le collège « salariés » et d'un accord entre les organisations professionnelles d'employeurs pour le collège « employeurs » dans le périmètre de la section paritaire professionnelle.

Les suppléants assistent aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de section paritaire professionnelle sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

## **Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires**

### Article 13

En vigueur non étendu

#### 13.1. Modalités de fonctionnement

Les commissions paritaires sont des instances consultatives, elles formulent des recommandations dans leur domaine de compétences à destination du conseil d'administration.

#### 13.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, trois commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission paritaire « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » ;
- commission paritaire « Alternance » ;
- commission paritaire « Études et observatoires ».

D'autres commissions paritaires pourront être mises en œuvre sur décision du conseil d'administration conformément aux dispositions du règlement intérieur général.

#### 13.3. Composition

Les commissions paritaires sont composées de membres titulaires et de membres suppléants répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein des commissions.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants peuvent assister aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de commissions paritaires sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

### Article 14

En vigueur non étendu

Des groupes de travail paritaires peuvent être décidés par le conseil d'administration. Les modalités de fonctionnement sont déterminées au règlement intérieur général.

## **Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale**

### Article 15

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des adhérents et accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, l'OPCO cohésion sociale est présent en région.

#### 15.1. Représentation technique territoriale

Dans la perspective de développer un service de proximité à ses entreprises, l'OPCO cohésion sociale dispose d'une implantation territoriale technique dans chacune des régions administratives, territoires d'outre-mer compris, ainsi que des relais locaux.

Les délégations techniques mettent également en œuvre les axes stratégiques de l'OPCO cohésion sociale dans les territoires, accompagnent les déclinaisons des branches professionnelles dans les territoires (CPREF) et les missions des comités paritaires territoriaux.

#### 15.2. Représentation paritaire territoriale

Chaque comité paritaire mis en place par le conseil d'administration, est composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette instance ne dispose pas de poste de suppléant.

Les membres des comités paritaires territoriaux sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, de la politique de l'OPCO en lien avec les services techniques de l'OPCO (national et territorial) ;
- assurer la représentation de l'OPCO auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- participer à la construction des politiques territoriales en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'orientation professionnelle en lien avec les instances des branches professionnelles.

Les modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur général.

### **Titre VII Gestion des contributions conventionnelles**

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le pilotage des contributions conventionnelles s'exerce dans le cadre suivant :

- l'instance désignée par la branche professionnelle exerce la mission politique de pilotage de la contribution conventionnelle ;
- le conseil d'administration exerce quant à lui la responsabilité de pilotage financier et d'engagement des fonds, responsabilité pouvant faire l'objet de délégations déterminées dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale.

### **Titre VIII Dispositions diverses**

#### Article 17

En vigueur non étendu

Les statuts et le règlement intérieur général de l'association Uniformation doivent être mis en conformité au plus tard à l'entrée en vigueur du présent accord.

Le conseil d'administration fixe, au moyen d'un règlement intérieur général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCO. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature.

Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et du droit des accords collectifs de travail en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 1er et 2 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet à compter de la date d'effet de l'agrément de l'OPCO cohésion sociale et au plus tard le 1er avril 2019.

### **Titre IX Autres dispositions**

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'OPCO cohésion sociale.

#### Article 21

En vigueur non étendu

Après consultation de l'assemblée plénière, la dissolution et/ou la liquidation de l'OPCO cohésion sociale ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration.

Les statuts et le règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale fixent la procédure de dissolution et/ou liquidation et les conditions de la dévolution des biens.

#### Article 22

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou plusieurs des parties signataires dans les conditions fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

#### Article 23

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.



Article 24

En vigueur non étendu

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

Article 25

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

**Annexe**

En vigueur non étendu

Annexe I

Organisations professionnelles d'employeurs représentatives par branche professionnelle et organisations syndicales de salariés représentatives par branche du champ de l'OPCO cohésion sociale

Branche des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016)

Employeur :

Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SYNESI).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (IDCC 2941)

Employeur :

Union syndicale de la branche aide à domicile (USB - domicile).

Syndicats :

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) (IDCC 1261)

Employeur :

Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial (SNAECISO).

Syndicats :

CFTC - Fédération santé sociaux ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche de l'animation (IDCC 1518)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT (F3C) - Fédération communication, conseil, culture ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - Syndicat éducation populaire.

Branche des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) (IDCC 2666)

Employeur :

Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement.

Branche du personnel des sociétés coopératives HLM (IDCC 1588)

Employeur :

Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC - Fédération de la construction ;

CGT - Fédération des services publics.

Branche des entreprises sociales pour l'habitat (IDCC 2150)

Employeur :

Fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC - Fédération de la construction ;

CFTC - Fédération BATIMAT-TP ;

CGT - Fédération des services publics ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA - FESSAD Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche des familles rurales (IDCC 1031)

Employeur :

Familles rurales.

Syndicats :

CGT - Fédération des personnels des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération nationale de l'action sociale.

Branche des foyers et services de jeunes travailleurs (IDCC 2336)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) représenté par David CLUZEAU.

Syndicats :

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du golf (IDCC 2021)

Employeurs :

Groupement des entrepreneurs de golf français (GEGF) ;

Groupement français des golfs associatifs (GFGA).

Syndicats :

CFE-CGC - Fédération de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casinos ;

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du personnel des institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance (IDCC 1794)

Employeur :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (IDCC 2190)

Employeur :

Union nationale des missions locales.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de la mutualité (IDCC 2128)

Employeur :

Association nationale des employeurs de la mutualité (ANEM).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche des offices publics pour l'habitat (IDCC 3220)

Employeur :

Fédération nationale des offices publics de l'habitat.

Syndicats :

Fédération INTERCO - CFDT ;

CGT - Fédération des services publics ;

FGT FO - Fédération des services publics et de santé.

Branche des organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC 2526)

Employeur :

Organisations professionnelles de l'habitat social.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche solidaires pour l'habitat (SOLIHA) (IDCC 1278)

Employeur :

Fédération solidaires pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Pôle emploi (IDCC 2847)

Employeur :

Pôle emploi.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération des services publics, syndicat des métiers de l'emploi ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération nationale unitaire (FSU) ;

Syndicat national du personnel de Pôle emploi (SNAP).

Branche des régies de quartier (IDCC 3105)

Employeur :

Syndicat des employeurs régies de quartier.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche du régime général de sécurité sociale

IDCC 218 : du personnel des organismes de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2603 : des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFE-CGC ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2793 : des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et des allocations familiales

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du régime social des indépendants

IDCC 2796 : personnel de direction du régime social des indépendants

IDCC 2797 : praticiens conseils du régime social des indépendants

IDCC 2798 : employés et cadres du régime social des indépendants

Employeur :

Régime social des indépendants.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi représentée par Philippe BERHAULT ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux représentée par Catherine GATTI ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du sport (IDCC 2511)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT - Fédération communication conseil culture (F3C) ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du tourisme social et familial (IDCC 1316)

Employeurs :

Groupement syndical des organismes de tourisme familial (GSOTF) ;

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :  
CGT - Fédération du commerce et des services ;  
CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;  
UNSA - sport santé social.

Branche des gardiens, concierges, employés d'immeuble (IDCC 1043)

Syndicat :  
CFTC - Fédération commerce, service et force de vente représentée par Maxime DUMONT.

Branche des services à la personne (IDCC 3127)

Syndicat :  
CFTC - santé sociaux représentée par Maxime DUMONT.

Branche professionnelle des organismes de formation (IDCC 1516)

Syndicats :  
CFDT - Fédération enseignement privé ;  
CFTC représentée par Maxime DUMONT ;  
CGT ;  
CGT-FO.

Branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691)

Syndicats :  
CFDT - Fédération enseignement privé ;  
CFTC - SNEPL ;  
CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218)

Syndicats :  
CFDT - Fédération enseignement privé ;  
CFTC - SNEPL/SNEC ;  
Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique.

Convention collective des personnels des établissements agricoles privés (IDCC 7520)

Syndicats :  
CFDT - Fédération enseignement privé ;  
CFTC - SNEC ;  
Ferc CGT.

**Textes parus au JORF**



## **Arrêté du 27 mars 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de Pôle emploi (n° 2847)**

Paru au JORF du 2014-04-03

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 19 décembre 2013 relatif à l'adaptation des règles de gestion du travail à temps partiel des agents de droit privé de Pôle emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2017-08-01

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de l'accord salarial, conclu le 13 janvier 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'accord d'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2017, conclu le 10 février 2017 (BOCC 2017/14), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953), les dispositions de l'avenant n° 28 relatif aux salaires, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/17), à ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 8 mars 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 10 mars 2017 (BOCC 2017/16), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 28 février 2017 (BOCC 2017/16), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires (Annexe II), conclu le 6 mars 2017 (BOCC 2017/18), à ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'indemnité de panier, conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 23 mars 2017 (BOCC 2017/19), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 16 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas en 2017, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (n° 1942), les dispositions de l'accord relatif aux salaires mensuels minima garantis, conclu le 21 février 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/14), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de l'avenant n° 86 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/17), à ladite convention collective.

#### Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### **Annexe**

##### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

##### Article 2

Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

##### Article 3

Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953).

##### Article 4

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

##### Article 5

Convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579).

##### Article 6

Convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059).

##### Article 7

Convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914).

##### Article 8

Convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489).

##### Article 9

Convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003).

##### Article 10

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

##### Article 11



Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897).

#### Article 12

Convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (n° 1942).

#### Article 13

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

#### Article 14

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534).

Fait le 21 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de Pôle Emploi (n° 2847)**

Paru au JORF du 2018-12-29

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la modification de certains articles de la convention collective nationale, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord de méthode prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, l'accord en cause, ne prévoyant pas au niveau de la branche de mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantissant pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois ait été menée, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail.

A l'article 19, les termes « et non signataires du présent accord » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

L'article 24 renvoyant à l'article 3.2.1 de la convention collective susvisée est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.

L'article 24 renvoyant à l'article 3.3.1 de la convention collective susvisée est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

L'article 24 renvoyant à l'article 3.3.3 de la convention collective susvisée est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Au paragraphe 3 de l'article 42.1, les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2142-8 du code du travail.

Le paragraphe 4 de l'article 42.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2414-5 du code du travail tel que modifié par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/4 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de Pôle emploi (n° 2847)**

Paru au JORF du 2020-01-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant du 18 septembre 2019 relatif à la révision de l'article 8-4, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/52, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de Pôle emploi (n° 2847)**

Paru au JORF du 2020-08-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant du 31 juillet 2020 relatif à la révision temporaire de l'article 8.4, paragraphe 4, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'agrément prévu par l'article L. 5312-9 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 août 2020

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/33 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**



# Accord qualité de vie au travail (17 mars 2017)

Date du texte : 2017-03-17

Publié au BOCC N° : 20170018

Signataires	
Organisations patronales	Pôle Emploi (POLE EMPLOI )
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT ) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFDT ) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFDT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles





Sigle	Définition
AFNOR	Association française de normalisation
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGCC	Association pour la gestion des conventions de reconversion
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGS	Assurance garantie des salaires
ALISFA	Branche des acteurs du lien social et familial
ANEM	Association nationale des employeurs de la mutualité
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASC	Activités sociales et culturelles
ATBI	Technicien de maintenance informatique
ATO	Assistant technique d'orientation
BAL	Boîte aux lettres
BDE	Bourse de l'emploi
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTP	Bâtiment travaux publics
CAUE	Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
CCE	Comité central d'entreprise
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDRO	Chargé de direction responsable de l'orientation
CE	Comité d'entreprise
CESU	Chèque emploi-service universel
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CII	Conseillers interrégionaux à l'intégration
CLIA	Correspondants locaux informatiques et applicatifs
CNASC	Commission nationale des activités sociales et culturelles
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir
CNIL	Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
CNPC	Commission nationale paritaire de conciliation
CPF	Compte personnel de formation
CPL	Commissions paritaires locales
CPLRC	Commission paritaire locale de recours classification
CPN	Commission paritaire nationale
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNF	Commission paritaire nationale de la formation
CPNN	Commission paritaire nationale de négociation
CRH	Correspondants régionaux handicap
CSE	Comité social et économique
CSG	Contribution sociale généralisée
CSP	Catégorie socio-professionnelle
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DCROP	Directeur de centre régional d'orientation professionnelle
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOETH	Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DRH	Direction des ressources humaines
DROM	Départements et régions d'outre-mer
DSC	Délégué syndical central
EP	Entretien professionnel
EPA	Entretien professionnel annuel
ESAT	Entreprises ou services d'aide par le travail
ETP	Employé en équivalent temps plein
FERC	Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FNGS	Fonds national des garanties des salaires
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance

Sigle	Définition
GARP	Groupement des Assedic de la région parisienne
GEGF	Groupement des entrepreneurs de golf français
GFGA	Groupement français des golfs associatifs
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GIR	Groupes iso-ressources
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HLM	Habitation à loyer modéré
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
IVG	Interruptio nvolontaire de grossesse
JNTP	Jours non travaillés payés
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées
MNH	Mission nationale handicap
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OIT	Organisation internationale du travail
ONM	Observatoire national des métiers
OPCO	Opérateur de compétence
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PAS	Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PPF	Programme pluriannuel de formation
PRU	Partie de salaire répartie uniformément
RGAA	Référentiel général d'accessibilité pour les administrations
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSS	Ereprésentant de la section syndicale
RTT	Réduction du temps de travail
SAMETH	Organisations et associations spécialisées dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SFT	Supplément familial de traitement
SNAECISO	Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial
SNAP	Syndicat national du personnel de Pôle emploi
SNEC	Syndicat national de l'enseignement chrétien
SNEPL	Syndicat national de l'enseignement privé laïque
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNESI	Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion
TA	Tranche A
TABC	Rémunération brute annuelle totale de l'agent
TB	Tranche B
TCSS	Tarif conventionné de la sécurité sociale
TIC	Technologies de l'information et de communication
TPE	Très petite entreprise
TTC	Toutes taxes comprises
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
USB	Union syndicale de la branche
USPAOC	Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences pour maladie (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 30	11
	Absences pour maladie (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 30	11
	Assurance invalidité (Accord du 25 janvier 2016 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance)	Article 4.6	91
Arrêt de travail, Maladie	Absences pour maladie (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 30	11
	Assurance incapacité (maladie, accident) (Accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance)	Article 4.5	50
	Assurance incapacité (maladie, accident) (Accord du 25 janvier 2016 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance)	Article 4.5	91
	Assurance invalidité (Accord du 25 janvier 2016 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance)	Article 4.6	91
Astreintes	Durée du travail (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 9	4
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 1er	1
Congés annuels	Congés annuels payés (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 27	9
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels de courte durée (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 29	11
Démission	Préavis (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 35	12
	Préavis (Accord du 14 février 2014 relatif aux cadres dirigeants)	Article 9	70
Frais de santé	Annexe (Accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance)		51
	Annexe (Accord du 25 janvier 2016 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance)		92
	Garantie de frais de soins de santé (Accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance)		53
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 36	13
Maternité, Adoption	Annexe (Accord du 25 janvier 2016 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance)		92
	Congé maternité (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 31	11
	Congé parental d'éducation (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 32	12
	Congés exceptionnels de courte durée (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 29	11
	Congés spéciaux (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 28	10
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 35	12
	Préavis (Accord du 14 février 2014 relatif aux cadres dirigeants)	Article 9	70
Prime, Gratification, Treizieme mois	5. Mesures spécifiques des personnels exerçant des activités dites en mutation (Accord du 22 novembre 2016 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC))		104
	Annexes (Accord du 14 février 2014 relatif aux cadres dirigeants)		71
	Annexes (Accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention)		117
	Médaille du travail (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 15	6
	Mobilité géographique : définition, processus et mesures d'accompagnement (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 26	9
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 14	5
	Prime de vie chère (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 17	6
Salaires	Accord du 14 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014 (Accord du 14 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014)	Article 1er	136
	Accord du 28 février 2017 relatif aux salaires au 1er avril 2017 (Accord du 28 février 2017 relatif aux salaires au 1er avril 2017)	Article 1er	137
	Accord du 8 septembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014 (Accord du 8 septembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014)	Article 1er	136
	Dispositions relatives aux titres restaurant (Accord du 28 février 2017 relatif aux salaires au 1er avril 2017)	Article 2	137
	Dispositions relatives aux titres-restaurants (Accord du 14 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014)	Article 2	136
	Règles générales (Accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention)	Article 12	114
	Rémunération mensuelle (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 12	5
Sanctions	Droit disciplinaire (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 38	13
Visite médicale	I. - Emploi direct (Accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées)		80
	I. - Recrutement des personnes handicapées (Accord du 10 octobre 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées)		56
	Médecine du travail et sécurité (Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009)	Article 46	21



## Liste chronologique





Date	Texte	Page
1994-07-06	Annexe I - Avenant n° XXVI du 6 juillet 1994 relatif à la classification	26
2009-11-21	Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Agréée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009	1
2010-01-22	Accord du 22 janvier 2010 relatif à la création de l'observatoire national des métiers de Pôle emploi	29
	Accord du 22 janvier 2010 relatif aux activités sociales et culturelles au sein de Pôle emploi	28
2010-02-10	Adhésion par lettre du 10 février 2010 du syndicat national du personnel de Pôle emploi à la convention	30
2010-06-18	Accord du 18 juin 2010 relatif au transfert des personnels AFPA et au recrutement des psychologues du travail	30
2010-09-30	Accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail	34
2010-12-16	Avenant du 16 décembre 2010 portant modification de la durée de validité d'accords listés au chapitre Y de la convention collective nationale et allongement de la période transitoire	41
2011-01-21	Accord du 21 janvier 2011 relatif au droit syndical	41
2011-03-18	Accord du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	42
	Accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance	47
2011-06-30	Avenant du 30 juin 2011 portant modification de l'avenant du 16 décembre 2010 à la convention collective	54
2011-10-10	Accord du 10 octobre 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées	55
2011-12-09	Avenant du 9 décembre 2011 relatif à la durée de validité des accords listés au chapitre Y	62
2011-12-14	Avenant du 14 décembre 2011 relatif à la négociation du régime de retraite complémentaire	62
2012-10-10	Accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalités de gestion des activités sociales	63
2012-12-18	Avenant du 18 décembre 2012 portant modification de la durée de validité de certains accords	64
2013-01-18	Accord du 18 janvier 2013 modifiant l'article 48 de la convention	65
2013-12-19	Accord du 19 décembre 2013 relatif à la gestion du travail à temps partiel des agents de droit privé	66
	Avenant du 19 décembre 2013 à la convention	67
2014-02-14	Accord du 14 février 2014 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2014	136
	Accord du 14 février 2014 relatif aux cadres dirigeants	67
2014-04-03	Arrêté du 27 mars 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de Pôle emploi (n° 2847)	JO-1
2014-06-17	Avenant du 17 juin 2014 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance	73
2014-09-08	Accord du 8 septembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2014	136
2014-12-19	Avenant du 19 décembre 2014 à l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail	74
2014-12-31	Avenant du 31 décembre 2014 portant modification de la durée de validité de certains accords	74
2015-05-20	Adhésion par lettre du 20 mai 2015 de la FSU à la convention collective	74
2015-07-20	Accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées	79
2015-10-16	Accord du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation entre vies professionnelle, familiale et personnelle	75
2015-10-27	Adhésion par lettre du 27 octobre 2015 de la FSU à l'accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi	87
2015-12-18	Avenant du 18 décembre 2015 prorogeant l'accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalités de gestion des activités sociales et culturelles mutualisées	87
2016-01-25	Accord du 25 janvier 2016 à l'accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance	88
2016-02-29	Procès-verbal de désaccord du 29 février 2016 portant sur la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2016	94
2016-06-03	Accord du 3 juin 2016 relatif aux élections des commissions paritaires locales au sein des établissements de Pôle emploi	95
	Accord du 3 juin 2016 relatif aux élections des commissions paritaires nationales au sein de Pôle emploi	98
2016-11-22	Accord du 22 novembre 2016 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	101
2017-02-28	Accord du 28 février 2017 relatif aux salaires au 1er avril 2017	137
2017-03-17	Accord qualité de vie au travail (17 mars 2017)	NV-1
2017-08-01	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-1
2017-08-02	Adhésion par lettre du 2 août 2017 du SNAP à la convention collective ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords	105
2017-11-22	Accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention	105
2018-01-15	Avenant du 15 janvier 2018 à l'accord du 22 novembre 2016 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	118
2018-07-18	Avenant du 18 juillet 2018 à l'accord du 16 octobre 2015 relatif à la modification de la durée de l'accord	119
	Avenant du 18 juillet 2018 à l'accord du 20 juillet 2015 relatif à la modification de la durée de l'accord	119
2018-10-17	Accord de méthodologie du 17 octobre 2018 relatif aux négociations sur le renouveau du dialogue social	119
2018-12-19	Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	137
2018-12-29	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de Pôle Emploi (n° 2847)	JO-3
2019-03-15	Avenant du 15 mars 2019 relatif à la révision de la convention collective	122
2019-04-01	Accord du 1er avril 2019 relatif au « renouveau du dialogue social »	123
2019-06-14	Avenant du 14 juin 2019 à l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la convention	133
2019-09-18	Avenant du 18 septembre 2019 relatif à la révision de l'article 8.4 de la convention collective	133
2020-01-22	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de Pôle emploi (n° 2847)	JO-3
2020-07-31	Avenant du 31 juillet 2020 relatif à la révision du paragraphe 3 de l'article 8.2 de la convention	135
	Avenant du 31 juillet 2020 relatif à la révision temporaire du paragraphe 4 de l'article 8.4 de la convention	134
2020-08-26	Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de Pôle emploi (n° 2847)	JO-4



## **Index alphabétique**



# 1

1. Champ d'application de l'accord 101

# 2

2. Enjeux de la GPEC a Pole emploi 102

# 3

3. Identification des situations professionnelles concernees par la demarche GPEC 102

# 4

4. Mesures d'accompagnement des evolutions professionnelles 102

# 5

5. Mesures specifiques des personnels exerçant des activites dites en mutation 104

# 6

6. Mise en oeuvre et suivi de l'accord 104

6. Mise en œuvre et suivi de l'accord 104

# 7

7. Dispositions diverses 104

# A

A. - Dispositions generales 1

Acces a la formation 43

Acces aux postes a responsabilite 44

Accessibilite et adaptation aux mutations technologiques 83

Accord de methodologie du 17 octobre 2018 relatif aux negociations sur le renouveau du dialogue social 119

Accord du 10 octobre 2011 relatif a l'emploi des personnes handicapees 55

Accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalites de gestion des activites sociales 63

Accord du 14 fevrier 2014 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2014 136

Accord du 14 fevrier 2014 relatif aux cadres dirigeants 67

Accord du 16 octobre 2015 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes et a la conciliation entre vies professionnelle, familiale et personnelle 75

Accord du 18 janvier 2013 modifiant l'article 48 de la convention 65

Accord du 18 juin 2010 relatif au transfert des personnels AFPA et au recrutement des psychologues du travail 30

Accord du 18 mars 2011 relatif a l'assurance complementaire sante et a la prevoyance 47

Accord du 18 mars 2011 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 42

Accord du 19 decembre 2013 relatif a la gestion du travail a temps partiel des agents de droit prive 66

Accord du 1er avril 2019 relatif au « renouveau du dialogue social » 123

Accord du 20 juillet 2015 relatif a l'emploi des personnes handicapees 79

Accord du 21 janvier 2011 relatif au droit syndical 41

Accord du 22 janvier 2010 relatif a la creation de l'observatoire national des metiers de Pole emploi 29

Accord du 22 janvier 2010 relatif aux activites sociales et culturelles au sein de Pole emploi 28

Accord du 22 novembre 2016 relatif a la gestion previsionnelle des emplois et des competences (GPEC) 101

Accord du 22 novembre 2017 relatif a la classification des emplois et a la revision de certains articles de la convention 105

Accord du 25 janvier 2016 a l'accord du 18 mars 2011 relatif a l'assurance complementaire sante et a la prevoyance 88

Accord du 28 fevrier 2017 relatif aux salaires au 1er avril 2017 137

Accord du 3 juin 2016 relatif aux elections des commissions paritaires locales au sein des etablisements de Pole emploi 95

Accord du 3 juin 2016 relatif aux elections des commissions paritaires nationales au sein de Pole emploi 98

Accord du 30 septembre 2010 relatif a l'organisation et a l'aménagement du temps de travail 34

Accord du 8 septembre 2014 relatif a la valeur du point pour l'annee 2014 136

Accord professionnel du 19 decembre 2018 relatif a l'OPCO Cohesion sociale 137

Accord qualite de vie au travail (17 mars 2017) NV-1

Acquisition et gestion des jours RTT 35

Action de solidarite 51, 91

Actions de communication 46, 79, 116

Actions de formation 116

Actions de formation pour les agents 79

Actions de sensibilisation et/ou de formation 46

Activites sociales et culturelles 18

Activites sociales et culturelles au sein de Pole emploi 28

Adhesion de la FSU a l'accord du 20 juillet 2015 relatif a l'emploi des personnes handicapees a Pole emploi 87

Adhesion de la FSU a la convention collective 74

Adhesion du SNAP a la convention collective, ses annexes, avenants et accords 105

Adhesion du syndicat national du personnel de Pole emploi a la convention 30

Adhesion par lettre du 10 fevrier 2010 du syndicat national du personnel de Pole emploi a la convention 30

Adhesion par lettre du 2 aout 2017 du SNAP a la convention collective ainsi qu'a ses annexes, avenants et accords 105

Adhesion par lettre du 20 mai 2015 de la FSU a la convention collective 74

Adhesion par lettre du 27 octobre 2015 de la FSU a l'accord du 20 juillet 2015 relatif a l'emploi des personnes handicapees a Pole emploi 87

Adoption (Conge de maternite. - Adoption) 77

Agents a temps partiel 37

Agents en activite 47, 88

Agents en conge sans traitement 47

Agents en conge sans traitement ou sans solde 88

Aide financiere pour prendre en compte les contraintes familiales 45

Alimentation 38

Amenagement du temps de travail et modalites d'application 34

Analyse des eventuels ecarts injustifies de remuneration (entre les femmes et les hommes) 77

Anciennete 69  
Anciens agents indemnises au titre du chomage 48, 88  
Annexe 34, 40, 51, 54, 61, 65, 92, 101, 104, 117, 118, 145  
Annexe I - Avenant n° XXVI du 6 juillet 1994 relatif a la classification 26  
Annexe I Classification (avenant n°XXVI du 6 juillet 1994 relatif a la classification) 26  
Annexes 71, 117  
Articulation des dispositions du present accord avec celles de la convention collective nationale de Pole emploi 68  
Articulation des niveaux de negociations et des accords 120  
Articulation entre l'activite professionnelle et la vie personnelle et familiale 45, 78  
Assurance complementaire sante et prevoyance 47, 73, 88  
Assurance incapacite (maladie, accident) 50, 91  
Assurance invalidite 50, 91  
Augmentations individuelles et promotions 112  
Augmentations individuelles. - Promotions 6  
Autres dispositifs 85  
Autres dispositions 144  
Avenant du 14 decembre 2011 relatif a la negociation du regime de retraite complementaire 62  
Avenant du 14 juin 2019 a l'accord du 22 novembre 2017 relatif a la classification des emplois et a la revision de certains articles de la convention 133  
Avenant du 15 janvier 2018 a l'accord du 22 novembre 2016 relatif a la gestion previsionnelle des emplois et des competences (GPEC) 118  
Avenant du 15 mars 2019 relatif a la revision de la convention collective 122  
Avenant du 16 decembre 2010 portant modification de la duree de validite d'accords listes au chapitre Y de la convention collective nationale et allongement de la periode transitoire 41  
Avenant du 17 juin 2014 a l'accord du 18 mars 2011 relatif a l'assurance complementaire sante et a la prevoyance 73  
Avenant du 18 decembre 2012 portant modification de la duree de validite de certains accords 65  
Avenant du 18 decembre 2015 prorogeant l'accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalites de gestion des activites sociales et culturelles mutualisees 87  
Avenant du 18 juillet 2018 a l'accord du 16 octobre 2015 relatif a la modification de la duree de l'accord 119  
Avenant du 18 juillet 2018 a l'accord du 20 juillet 2015 relatif a la modification de la duree de l'accord 119  
Avenant du 18 septembre 2019 relatif a la revision de l'article 8.4 de la convention collective 133  
Avenant du 19 decembre 2013 a la convention 67  
Avenant du 19 decembre 2014 a l'accord du 30 septembre 2010 relatif a l'organisation et a l'amenagement du temps de travail 74  
Avenant du 30 juin 2011 portant modification de l'avenant du 16 decembre 2010 a la convention collective 54  
Avenant du 31 decembre 2014 portant modification de la duree de validite de certains accords 74  
Avenant du 31 juillet 2020 relatif a la revision du paragraphe 3 de l'article 8.2 de la convention 135  
Avenant du 31 juillet 2020 relatif a la revision temporaire du paragraphe 4 de l'article 8.4 de la convention 134  
Avenant du 9 decembre 2011 relatif a la duree de validite des accords listes au chapitre Y 62  
Ayants droit du forfait de base 49, 90

## **B**

B. - Effectifs. - Recrutement. - Periode d'essai 2  
Beneficiaires 42, 43, 47, 75, 88  
Bureaux de vote, nombre et composition 100

## **C**

C. - Duree et conditions de travail 4  
Cadres dirigeants 67  
Campagne elettorale. - Profession de foi des candidats aux elections CPN 100  
Cas particuliers 114  
Champ d'application 34, 55, 66, 80, 106  
Champ d'application de l'accord 101, 120  
Champ d'application. - Entree en vigueur. - Duree 98, 101  
Chapitre 1er Grands principes structurants de la classification 106  
Chapitre 1er Principes de positionnement des agents de Pole emploi dans le nouveau systeme conventionnel de classification 114  
Chapitre 2 Dispositions transitoires particulieres 115  
Chapitre 2 Principes de progression individuelle au sein de la classification 111  
Chapitre 3 Modalites de deploiement du dispositif 116  
Chapitre 3 Processus de promotion au sein de Pole emploi 112  
Chapitre 4 Recours 113  
Chapitre 1er 31  
Chapitre 1er Amenagement du temps de travail et modalites d'application 34  
Chapitre 1er Beneficiaires 43, 47, 75, 88  
Chapitre 1er Champ d'application 55, 80  
Chapitre II 31  
Chapitre II Gestion des heures travaillees 36  
Chapitre II Nature des garanties 48, 89  
Chapitre II Programme d'action 80  
Chapitre II Programme d'actions 56  
Chapitre II Recrutements 43, 75  
Chapitre III 33  
Chapitre III Agents a temps partiel 37  
Chapitre III Evolutions professionnelles 43  
Chapitre III Formation 75  
Chapitre III Mise en oeuvre 60, 85  
Chapitre III Mise en oeuvre 85, 86  
Chapitre III Regime complementaire de frais de soins de sante et de maternite 48, 89  
Chapitre IV Duree et formalites 61, 86  
Chapitre IV Evolution de carriere 76  
Chapitre IV Regime de prevoyance obligatoire 49, 90  
Chapitre IV Remuneration 44  
Chapitre IV Temps partiel annualise 37  
Chapitre IX Depot et publicite 92  
Chapitre IX Duree et modalites de suivi 79

Chapitre V Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale 45  
 Chapitre V Dispositions spécifiques 37  
 Chapitre V Garantie dépendance facultative 50, 91  
 Chapitre V Mixite 77  
 Chapitre VI Action de solidarité 51, 91  
 Chapitre VI Déplacements professionnels (hors missions) 38  
 Chapitre VI Rémunération 77  
 Chapitre VI Sensibilisation et communication sur les modalités de l'accord 46  
 Chapitre VII Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale 78  
 Chapitre VII Compte épargne-temps 38  
 Chapitre VII Conditions de mise en œuvre 51, 91  
 Chapitre VII Conditions de mise en œuvre 51, 91  
 Chapitre VII Durée et modalités de suivi de l'accord 46  
 Chapitre VIII Dépôt et publicité 47, 51  
 Chapitre VIII Modalités d'application 39  
 Chapitre VIII Modification de l'article 49, paragraphe 2, de la convention collective nationale en vue de sa concordance avec le présent accord 92  
 Chapitre VIII Sensibilisation et communication sur les modalités de l'accord 79  
 Classification des emplois et révision d'articles de la convention 105  
 Classification des personnels dans la grille de classification de Pôle emploi 31  
 Classification du personnel 5  
 Clause de révocation 136  
 Collège électoral et répartition des sièges pour les CPL 96  
 Collèges électoraux et répartition des sièges pour les CPN 98  
 Commission d'interprétation 22  
 Commission de suivi 51, 79, 92  
 Commission de suivi de l'accord 46  
 Commission égalité professionnelle des comités d'établissement 79  
 Commission égalité professionnelle des comités d'établissements 47  
 Commission nationale des activités sociales et culturelles du CCE (CNASC) 63  
 Commission nationale paritaire de conciliation (CNPC) 13  
 Commission paritaire nationale de négociation 42  
 Commission paritaire nationale de suivi classification (CPNSC) 117  
 Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 143  
 Communication de la commission nationale des activités sociales et culturelles (CNASC) 64  
 Communication et sensibilisation 84  
 Composition de l'observatoire national des métiers 29  
 Compte épargne-temps 33, 38  
 Conciliation vie professionnelle et vie personnelle 78  
 Condition d'application 64  
 Conditions d'application de l'accord national et dispositions locales 39  
 Conditions d'exercice de la fonction de psychologue du travail 32  
 Conditions de mise en œuvre 51, 91  
 Conditions de recrutement sur l'emploi de psychologue du travail 31  
 Congé de maternité ou d'adoption 45  
 Congé de maternité. - Adoption 78  
 Congés 9  
 Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale 138  
 Consultation, dépôt et publicité 64  
 Contribution de Pôle emploi 28  
 Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009 1  
 Convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009. Étendue par arrêté du 19 février 2010 JORF 24 février 2010. Approuvée par arrêté du 21 décembre 2009 JORF 27 décembre 2009 1  
 Cotation 48, 89  
 Cotisations 50, 90  
 Création de l'observatoire national des métiers de Pôle emploi 29

## D

D. - Classification du personnel 5  
 Date d'application 39  
 Date d'effet de l'accord 133  
 Date d'effet du positionnement des agents dans la classification 117  
 Date d'entrée en application 51, 92  
 Date d'entrée en vigueur 66, 117  
 Dates, heures et lieu des élections des représentants du personnel en CPN 99  
 Définition de la durée de travail effectif 34  
 Délégués du personnel et membres des comités d'établissement 18  
 Demande d'extension 135, 136  
 Dénonciation 67  
 Déplacements professionnels (hors missions) 38  
 Dépôt de l'accord 122  
 Dépôt et publicité 47, 51, 79, 92, 117  
 Déroulement de carrière et entretien professionnel annuel 6  
 Détermination des effectifs 96, 98  
 Détermination des jours travaillés 34  
 Développement des services de proximité 46, 78  
 Dispositions d'ordre général 116  
 Dispositions diverses 104, 144  
 Dispositions finales 70, 132  
 Dispositions générales 1  
 Dispositions particulières 22  
 Dispositions relatives aux agents à temps partiel 37  
 Dispositions relatives aux déplacements professionnels 38

Dispositions relatives aux titres restaurant 137  
Dispositions relatives aux titres-restaurants 136  
Dispositions specifiques 37  
Dispositions transitoires 23  
Dispositions transitoires particulieres 115  
Droit d'opposition 123, 132, 134, 135  
Droit syndical 14, 41  
Duree 92  
Duree (Champ d'application. - Entree en vigueur. - Duree) 95, 98  
Duree de l'accord 29, 30, 33, 40, 47, 51, 122  
Duree de l'accord et date d'entree en application 79  
Duree de l'accord et date d'entree en vigueur 123, 132  
Duree de l'avenant et date d'entree en vigueur 134-136  
Duree de validite des accords listes au chapitre Y 62  
Duree et conditions de travail 4  
Duree et formalites 61, 86  
Duree et modalites de suivi 79  
Duree et modalites de suivi de l'accord 46  
Duree, revision et denonciation 117  
Duree. - Entree en vigueur 64

## E

E. - Salaires. - Indemnites. - Primes d'anciennete Allocation vacances. - Primes 5  
Effectifs. - Recrutement. - Periode d'essai 2  
Effets de l'accord 132  
Egalite de remuneration 44, 77  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 42  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes et a la conciliation entre vies professionnelle, familiale et personnelle 75  
Elections des commissions paritaires locales au sein des etablisements de Pole emploi 95  
Elections des commissions paritaires nationales au sein de Pole emploi 98  
Elements constitutifs d'un deroulement de carriere 113  
Emploi des personnes handicapees 55, 79  
Emploi direct 80  
Emplois generiques 28  
Enjeux de la GPEC a Pole emploi 102  
Entree en vigueur 136, 137  
Entree en vigueur (Duree. - Entree en vigueur) 63  
Entree en vigueur de l'accord 33  
Entree en vigueur, duree et revision du present accord 42  
Entree en vigueur. - Duree (Champ d'application. - Entree en vigueur. - Duree) 95  
Entretien individuel de positionnement 114  
Evolution de carriere 76  
Evolution de carriere et mixite 43  
Evolution du taux de recours au CDD inscrit au paragraphe 4 de l'article 8.4 de la convention collective nationale 134  
Evolution professionnelle 68  
Evolutions professionnelles 43

## F

F. - Augmentations individuelles. - Promotions 6  
Financement 48, 49, 89, 90  
Financement des activites sociales et culturelles communes mutualisees 63  
Fonctionnement de l'observatoire national des metiers 29  
Formalites de depot 67  
Formation 75  
Formation des representants du personnel aux instances representatives du personnel 97, 101  
Formation professionnelle 8, 33  
Formation professionnelle et gestion de carriere 84  
Forme des accords 120

## G

G. - Deroulement de carriere et entretien professionnel annuel 6  
Garantie de frais de soins de sante 53, 89  
Garantie de frais de soins de sante obligatoire 48, 89  
Garantie de prevoyance obligatoire 48, 49, 89, 90  
Garantie deces 50, 91  
Garantie dependance facultative 50, 91  
Garantie salariale (Q bis. - Garantie salariale) 18  
Garanties quant a la mise en œuvre d'horaires reguliers a temps partiel 66  
Gestion des contributions conventionnelles 144  
Gestion des heures travaillees 36  
Gestion du travail a temps partiel des agents de droit prive 66  
Gestion previsionnelle des emplois et des competences (GPEC) 101, 118  
Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 140  
Grands principes structurants de la classification 106  
Grille de coefficients 110  
Guide d'utilisation de l'annexe I relative a la classification 27

## H

H. - Formation professionnelle 8  
Horaires de travail 36  
Hygiene et securite 21



## I

I. - Champ d'application 66  
I. - Emploi direct 80  
I. - Mission nationale handicap 60  
I. - Mobilité professionnelle et/ou géographique 8  
I. - Recrutement des personnes handicapées 56  
Identification des situations professionnelles concernées par la démarche GPEC 102  
II. - Conseillers interregionaux à l'intégration 60  
II. - Inclusion 56  
II. - Prévention et maintien dans l'emploi 81  
II. - Quotités de temps de travail applicables aux agents de droit privé à temps partiel 66  
III. - Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques 83  
III. - Correspondants régionaux handicap 61  
III. - Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers à temps partiel 66  
III. - Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers à temps partiel 66  
III. - Prévention et maintien dans l'emploi 57  
Indemnisation 39  
Indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite des cadres dirigeants 70  
Indemnité de licenciement 70  
Indemnité de licenciement et préavis 12  
Indemnités. - Primes d'ancienneté Allocation vacances. - Primes (Salaires. - Indemnités. - Primes d'ancienneté Allocation vacances. - Primes) 5  
Indicateurs de suivi 87  
Information du personnel. - Depot des candidatures pour les CPN 99  
Information et communication sur l'emploi 113  
Informations mises à la disposition des salariés 28  
Initialisation 30  
Installation et missions de la commission nationale de gestion des activités sociales et culturelles 28  
Introduction 26  
IV. - Aménagement des postes de travail et conditions de vie au travail 57  
IV. - Commission paritaire nationale de suivi 61  
IV. - Date d'entrée en vigueur 66  
IV. - Formation professionnelle et gestion de carrière 84

## J

J. - Congés 9

## K

K. - Indemnité de licenciement et préavis 12

## L

L. - Retraite 13  
La grille de classification 110  
Liste électorale pour les CPN (Personnel électeur et/ou éligible. - Liste électorale pour les CPN) 98

## M

M. - Mesures disciplinaires 13  
Mécanismes de déroulement de carrière 111  
Mesure de publicité 40  
Mesures d'accompagnement des évolutions professionnelles 102  
Mesures de publicité 30  
Mesures disciplinaires 13  
Mesures spécifiques des personnels exerçant des activités dites en mutation 104  
Mise à disposition du matériel de vote 100  
Mise en place du nouveau système conventionnel de classification 114  
Mise en œuvre 85  
Mise en œuvre et suivi de l'accord 104  
Mixité 77  
Mixité professionnelle 44  
Mobilité 68  
Mobilité professionnelle et/ou géographique 8  
Modalités d'application 39  
Modalités de déploiement du dispositif 116  
Modalités de gestion des activités sociales 63  
Modalités de la négociation 121  
Modalités de mise en œuvre du temps partiel annualisé 37  
Modalités de vote 97  
Modalités du contrôle des activités sociales et culturelles mutualisées par les comités d'établissement 63  
Modification de l'accord du 22 novembre 2017 (classification des emplois) 133  
Modification de l'article 13 « Indemnité de 13e mois » de la convention collective nationale de Pole emploi 123  
Modification de l'article 18 « Allocation vacances » de la convention collective nationale de Pole emploi 123  
Modification de l'article 2 de l'avenant du 16 décembre 2010 susvisé 55  
Modification de l'article 48 de la convention 65  
Modification de l'article 49, paragraphe 2, de la convention collective nationale en vue de sa concordance avec le présent accord 92  
Modification de l'avenant du 16 décembre 2010 à la convention collective 54  
Modification de la durée de validité d'accords listés au chapitre Y de la convention collective nationale et allongement de la période transitoire 41  
Modification de la durée de validité de certains accords 65, 74  
Modification du 1er alinéa du paragraphe 3 de l'article 48 41  
Modification du chapitre Y de la convention 67  
Modification du chapitre Y « Annexes » 41, 62, 65, 74  
Modification du paragraphe 3 de l'article 8.2 « CDD pour accroissement temporaire d'activité » 135

Moyens accordés aux organisations syndicales prenant part aux négociations 121  
Moyens apportés aux organisations syndicales 42  
Moyens de fonctionnement 28  
Moyens liés aux technologies de l'information et de la communication (Q ter. - Moyens liés aux technologies de l'information et de la communication) 19  
Moyens matériels de vote pour les CPN 100

## N

N. - Commission nationale paritaire de conciliation (CNPC) 13  
Nature des garanties 48, 89  
Négociation annuelle obligatoire pour l'année 2016 95  
Négociation du régime de retraite complémentaire 62  
Négociations sur le renouveau du dialogue social 119  
Niveaux de classification 106  
Non-utilisation du compte 39  
Notification de l'accord 123, 132  
Notification de l'accord et délai d'opposition 116  
Notification de l'avenant 134, 135  
Notification du positionnement 115

## O

O. - Droit syndical 14  
Objet 29, 120  
Objet de l'accord 63  
Objet et champ d'application 68  
OPCO Cohésion sociale 137  
Organisation adaptée aux agents de la DGA-SI 37  
Organisation et aménagement du temps de travail 34, 74  
Organisation et modalités générales des élections CPL 97

## P

P. - Délégués du personnel et membres des comités d'établissement 18  
Parcours professionnel 69  
Parentalité et évolution professionnelle 46, 78  
Périmètre des instances représentatives du personnel 95, 98  
Période d'adaptation (Période d'essai. - Période probatoire. - Période d'adaptation) 67  
Période d'essai (Effectifs. - Recrutement. - Période d'essai) 2  
Période d'essai. - Période probatoire. - Période d'adaptation 69  
Période probatoire. - Période d'adaptation (Période d'essai. - Période probatoire. - Période d'adaptation) 67  
Personnel électeur et/ou éligible. - Liste électorale pour les CPN 99  
Portant modification de l'article 1.1 « Agents en activité » 73  
Portant modification de l'article 1.3 « Anciens agents indemnisés au titre du chômage » 73  
Portant modification du chapitre Y « Annexes » 67  
Portée de l'accord 117  
Positionnement des emplois 109  
Preamble 1, 28, 29, 34, 41, 42, 47, 55, 66, 67, 74, 75, 80, 88, 101, 105, 119, 123, 138  
Preavis 70  
Prestations 49, 50, 90  
Prévention et maintien dans l'emploi 81  
Prévoyance 70  
Primes (Salaires. - Indemnités. - Primes d'ancienneté Allocation vacances. - Primes) 5  
Primes d'ancienneté Allocation vacances. - Primes (Salaires. - Indemnités. - Primes d'ancienneté Allocation vacances. - Primes) 5  
Principes 112  
Principes de positionnement des agents de Pôle emploi dans le nouveau système conventionnel de classification 114  
Principes de progression individuelle au sein de la classification 111  
Principes généraux 113  
Principes généraux d'évolution professionnelle 113  
Prise en compte de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des déplacements et des réunions 45  
Procédure de recours individuel 115  
Procès-verbal de désaccord du 29 février 2016 portant sur la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2016 95  
Procès-verbaux 101  
Processus de promotion au sein de Pôle emploi 112  
Programme d'action 80  
Programme d'actions 56  
Promotion 43  
Promotions (Augmentations individuelles. - Promotions) 6  
Proposition de lexique 28  
Prorogation de l'accord du 10 octobre 2012 relatif aux modalités de gestion des activités sociales et culturelles mutualisées 87  
Prorogation de l'accord du 16 octobre 2015 119  
Prorogation de l'accord du 20 juillet 2015 119  
Protection fonctionnelle 22  
Protection sociale complémentaire 33  
Publicité de l'accord 33  
Publicité et dépôt de l'accord 123, 132  
Publicité et dépôt de l'avenant 134, 135

## Q

Q bis. - Garantie salariale 18  
Q ter. - Moyens liés aux technologies de l'information et de la communication 19  
Q. - Activités sociales et culturelles 18  
Quotités de temps de travail applicables aux agents de droit privé à temps partiel 66

## R

R. - Hygiene et securite 21  
Rattachement a l'emploi 111  
Recours 113  
Recours a la prestation externe (emploi indirect) 85  
Recrutement 68  
Recrutement. - Periode d'essai (Effectifs. - Recrutement. - Periode d'essai) 2  
Recrutements 43, 75  
Regime complementaire de frais de soins de sante et de maternite 48, 89  
Regime complementaire de prevoyance et de maladie 22  
Regime de prevoyance obligatoire 49, 90  
Regime de retraite complementaire 33  
Regimes de retraite 22  
Regles generales 114  
Remuneration 32, 44, 77  
Renouveau du dialogue social 123  
Repartition des roles entre le CCE, la CNASC et l'instance de representation des comites d'etablissement adherents de la mutualisation 64  
Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 143  
Ressources de l'OPCO cohesion sociale 140  
Retraite 13  
Retraite complementaire 70  
Retraites 48, 89  
Revision 33  
Revision de l'article 8.4 de la convention 133  
Revision de l'article 8.4 de la convention collective nationale 133  
Revision de la convention collective 122  
Revision du paragraphe 3 de l'article 8.2 de la convention 135  
Revision et denonciation 123, 133-136  
Revision temporaire du paragraphe 4 de l'article 8.4 de la convention 134

## S

S. - Protection fonctionnelle 22  
Salaires 69  
Salaires au 1er avril 2017 137  
Salaires. - Indemnitees. - Primes d'anciennete Allocation vacances. - Primes 5  
Sections paritaires professionnelles (SPP) 142  
Sensibilisation et communication sur les modalites de l'accord 46, 79  
Subvention specifique de fonctionnement des activites sociales et culturelles mutualisees 64  
Suivi de l'accord 135  
Suppression des ecartes injustifiees de remuneration entre les femmes et les hommes 44  
Systeme conventionnel de classification 106

## T

T. - Regimes de retraite 22  
Temps de travail des cadres 36  
Temps de travail et conges payes 33  
Temps partiel annualise 37  
Temps partiel choisi par les agents 45  
Tenue du compte 38  
Texte de base 1, 137  
Themes et calendrier previsionnel de seances de negociation 120  
Titre 1er Champ d'application 106  
Titre 2 Systeme conventionnel de classification 106  
Titre 3 Principes generaux d'evolution professionnelle 113  
Titre 4 Mise en place du nouveau systeme conventionnel de classification 114  
Titre 5 Dispositions d'ordre general 116  
Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 138  
Titre II Ressources de l'OPCO cohesion sociale 140  
Titre III Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 140  
Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP) 142  
Titre IX Autres dispositions 144  
Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 143  
Titre VI Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 143  
Titre VII Gestion des contributions conventionnelles 144  
Titre VIII Dispositions diverses 144  
Transfert des personnels AFPA et recrutement des psychologues du travail 30

## U

U. - Regime complementaire de prevoyance et de maladie 22  
Unicite de management 68  
Utilisation du compte 39

## V

V. - Accessibilite et adaptation aux mutations technologiques 58  
V. - CHSCT 61  
V. - Communication et sensibilisation 84  
V. - Denonciation 67  
V. - Dispositions particulieres 22  
Valeur du point au 1er janvier 2014 136  
Valeur du point pour l'annee 2014 136

Validite des bulletins 100

VI. - Formalites de depot 67

VI. - Formation professionnelle et gestion de carriere 59

VI. - Recours a la prestation externe (emploi indirect) 85

VII. - Autres dispositifs 85

VII. - Information et communication 60

VIII. - Recours a la prestation externe 60

## **W**

W. - Commission d'interpretation 22

## **X**

X. - Dispositions transitoires 23

