

Préambule

La convention collective comportera en préambule la disposition suivante : " Pour 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 ou à l'Agence nationale pour l'emploi ainsi que dans tout autre organisme dont tout ou partie des missions intègrent Pôle emploi."

inférieures au Code du travail, les accords locaux ne peuvent prendre des dispositions inférieures ni au dispositif conventionnel national, ni au code du travail. En tout état de cause, ce sont toujours les dispositions les plus favorables qui s'appliquent de plein droit aux agents

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre 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, L'ensemble des dispositions de la CCN s'appuie sur les principes de respect, de non discrimination , de neutralité et d'indépendance nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

H  
AUGMENTATIONS  
INDIVIDUELLES  
PROMOTIONS

20

- 1 Les augmentations individuelles de salaire ont lieu au choix, sans limitation, soit par relèvement de traitement dans le même coefficient, soit par promotion à un échelon plus élevé du niveau de qualification, soit au coefficient de base d'un niveau de qualification supérieur. .
- 2 Les relèvements de traitement ne peuvent être inférieurs à 3 % 2% du salaire antérieur.
- 3 Ils sont accordés lors de l'examen des situations individuelles des agents au cours duquel il est tenu compte notamment de la qualité du travail, de l'assiduité et de la conscience professionnelle de l'agent, selon des critères objectifs en vue de garantir l'égalité de traitement et la non discrimination entre les différentes catégories de personnel.

Pour les cadres, il est, en outre, tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation ainsi que du **fonctionnement** ~~rendement~~ du service dont ils ont la responsabilité.

4 La promotion d'un employé ou d'un agent de maîtrise d'un coefficient au coefficient immédiatement supérieur comporte une augmentation de traitement au moins égale à 2,5% **3,5%** du salaire antérieur.

Dans les autres cas, l'augmentation minimale est au moins égale à 5 % du salaire antérieur.

**Un bilan statistique des augmentations individuelles intervenues dans l'établissement dans l'année est présentées annuellement aux instances de représentation du personnel compétentes .**

I- DEROULEMENT  
DE CARRIERE ET  
ENTRETIEN  
PERIODIQUE  
D'ACTIVITES

Déroulement de  
carrière

21 1

**L' évolution des capacités professionnelles et de la technicité des salariés est valorisée dans le déroulement de carrière des agents. Pôle emploi s'attache à garantir un déroulement de carrière de façon égale entre les femmes et les hommes.**

**Celui-ci doit permettre une réelle promotion des salariés en proposant différentes possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés 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 ~~doit~~ valorise l'enrichissement et l'élargissement des connaissances et des compétences, quel que soit le type de parcours suivi, et ~~permettre~~ l'adaptation des compétences des agents aux évolutions d'emplois rendues nécessaires par les modifications techniques, réglementaires ou de l'offre de service..**

Le déroulement de carrière s'opère par progression de coefficient qui traduit et reconnaît la montée en qualification de l'agent dans sa fonction . L'attribution d'un échelon dans le niveau de qualification détenu, traduit et reconnaît la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste .Ainsi, il est légitime, dans le cadre du maintien dans un même emploi de reconnaître l'expérience acquise du fait de la pratique courante et continue des activités professionnelles. Le salarié peut également progresser par changement de fonction.

3

Le déroulement de carrière accompagne la progression de la qualification des agents. L'attribution d'un échelon dans un emploi doit permettre de prendre en compte l'expérience acquise par l'agent du fait de la mise en œuvre des compétences, par rapport au débutant dans la fonction. .

La situation d'un agent n'ayant pas vu son activité professionnelle modifiée depuis **trois** ~~quatre~~ ans doit fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie, en vue de l'attribution d'un échelon supérieur sans exclure la possibilité d'une promotion dans le cadre de l'article 20 de la convention si la première mesure s'avère épuisée. **En cas de non attribution** Toute exception à cette disposition celle ci lui est ~~doit être~~ justifiée **par écrit** par des critères objectifs relatifs à la qualité professionnelle de l'agent concerné **et formulée par écrit à la demande de l'intéressé.**

4

Les désaccords éventuels peuvent faire l'objet d'un recours par l'intermédiaire des délégués du personnel et la réponse de l'établissement doit être argumentée.

Par ailleurs afin de favoriser la reprise d'un déroulement normal de carrière, le supérieur hiérarchique propose au salarié concerné un plan de progrès ( immersion, bilan de compétences, formation, reconversion...) comprenant toute mesure favorable au développement professionnel de l'agent.

entretien  
professionnel

22

1

Dans l'intérêt conjoint des salariés et de Pôle emploi, un entretien professionnel annuel de l'ensemble des salariés est mis en place.

L'entretien professionnel permet à chacun de faire le point sur son activité passée par l'évaluation des contributions individuelles aux résultats obtenus au regard des moyens mis à disposition de l'agent. A cette occasion est précisée la contribution attendue à l'atteinte d'objectifs collectifs pour les non cadres, et la fixation d'objectifs professionnels individuels pour les cadres. La nature de l'entretien est adaptée à la catégorie professionnelle de l'agent.  
et sur son évolution à venir

Tout agent, qu'elle que soit la nature de son contrat de travail et de son secteur d'activité, bénéficie d'un entretien professionnel annuel avec son supérieur hiérarchique, au cours duquel un bilan est effectué, portant sur :

- le contenu de l'emploi occupé et les tâches effectuées,
- l'adéquation de la formation dispensée avec les besoins et les objectifs de cet emploi,
- les souhaits des salariés 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

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 .

~~Lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'une promotion depuis au moins trois ans, sa hiérarchie doit lui communiquer toutes les explications nécessaires dans le cadre de l'entretien professionnel.~~

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

L'évaluation doit se garder de toute subjectivité. L'évaluation réalisée au cours de l'entretien ne porte que sur des éléments présentant un lien direct et nécessaire avec les fonctions occupées, et exclure donc toute appréciation sur le comportement extra-professionnel de l'agent.

Pour la réalisation des entretiens professionnels annuels, la procédure mise en place et commune garantit l'information de tous les salariés, la transparence et la confidentialité requise, ainsi que le respect des étapes d'information , de préparation , de mise à disposition en temps. Elle fait l'objet d'une instruction présentée au Comité Central d'Entreprise avant sa mise en œuvre. .

En aucun cas, le support d'entretien individuel, qui fera l'objet d'une négociation spécifique ,ne peut constituer un avenant au contrat de travail des salariés, la signature éventuel par le salarié n'a d'autre valeur que la prise d'acte de la réalisation de l'entretien. Il est annexé à cette instruction.

En cas de différend consécutif à la conclusion de l'entretien professionnel, les délégués du personnel peuvent être saisi pour examiner la situation de l'agent qui en fait la demande.

Bilan  
de compétences

de 23

1 Les présentes dispositions ont pour objet de compléter **et d'améliorer** ~~préciser~~ les dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au bilan de compétence **telles qu'elles figurent au livre IX du code du travail.**

**Tout agent ayant au moins 5 ans d'ancienneté peut bénéficier d'un Bilan de Compétences pris en charge par l'employeur et réalisé pendant le temps de travail, une fois tous les 10 ans, sans avoir à en justifier le motif**

**Les résultats du bilan de compétences sont la propriété exclusive de l'agent. celui ci peut si il le souhaite communiquer tout ou partie des résultats du bien de compétence à son employeur . Le refus de communiquer ces éléments ne peut faire l'objet d'aucune sanction.**

2 Lorsqu'un agent demande à bénéficier d'un congé de bilan de compétences, l'Etablissement 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.

Les résultats du bilan de compétence 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,
- aider l'agent à confronter les perspectives d'évolution envisagées par le bilan,
- accompagner cette confrontation par des actions appropriées.

3 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.

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

La formation tout au long de la vie contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés .Ainsi chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et Pole 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.

extrait de  
l'ANI du 7  
janvier  
2009

1 La formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des salariés. Elle doit être développée afin de répondre aux besoins des salariés de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle, et de progresser de niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle des établissements et de permettre la meilleure adaptation possible du personnel aux évolutions technologiques et réglementaires.

extrait de  
l'ANI du 7  
janvier  
2009

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

3 Il est institué une Commission Paritaire Nationale de la Formation compétente pour fixer les orientations et objectifs généraux de la formation des personnels.  
Elle est composé de 10 membres représentant la direction et 10 membres représentant les personnels. La délégation représentant les personnels est désigné par les syndicats à proportion de leurs résultats au premier tour des élections aux comités d'établissement selon la règle de la plus forte moyenne. La CPNF est régulièrement informée sur les programmes et le contenu des sessions de formation dispensées au sein de Pôle emploi

4 Le CCE est consulté sur les orientations et les objectifs de la formation ainsi que sur le bilan des réalisations de l'année écoulée.

5 Les dispositions de la présente convention 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 Un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures par an cumulables sur 6 ans, est ouvert à tout salarié en contrat à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans Pôle emploi.

7 | La formation fait l'objet d'un accord distinct  ~~négociation distincte~~ et les dispositions en résultant ont vocation à être intégrées dans la présente convention collective sauf stipulation contraire d'une des parties signataires.

Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est mise en place de façon négociée pour se donner les capacités d'anticipation nécessaires sur l'évolution des métiers et l'adaptation des ressources humaines aux missions de Pôle emploi.

Pôle emploi favorise la démarche de Validation des Acquis professionnelle que pourrait entreprendre tout salarié.