

**ACCORD RELATIF AUX MODALITES DE RECLASSEMENT DES AGENTS DE  
DROIT PUBLIC DE POLE EMPLOI OPTANT POUR LA NOUVELLE  
CONVENTION COLLECTIVE**

Entre :

Pôle emploi représenté par son directeur général, Christian CHARPY

et

les organisations syndicales représentatives signataires représentées par leurs fédérations,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

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 fixant le statut des agents contractuels de droit public 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 nouvelle convention collective applicable à l'ensemble des salariés de Pôle emploi dans un délai d'un an suivant son agrément.

Le présent accord fixe les modalités d'exercice du droit d'option et de reclassement de ces personnels dans la nouvelle convention collective.

**Article 1 : Personnels concernés**

Sont visés par le présent accord 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. Bénéficient également de ce droit d'option les personnel de droit public mis à disposition et ceux dont le contrat est suspendu pour raison de maladie, maternité, congé sans traitement ou disponibilité pour quelque motif que ce soit.

**Article 2 : Modalités d'exercice du droit d'option**

**2.1. Information du personnel**

Dans le mois suivant la date d'agrément de la convention collective, Pôle emploi met à la disposition des agents concernés toutes les informations collectives utiles sur les conditions dans lesquelles s'exerce le droit d'option – convention collective, accord de repositionnement, accords annexés - ainsi qu'une information personnalisée sur les modalités de repositionnement dans la nouvelle convention collective : position, coefficient et projection de rémunération annuelle et mensuelle selon modèle joint en annexe.

Conformément à l'article 7 de la loi du 13 février 2008, les agents concernés peuvent exercer leur droit d'option dans un délai d'une année à compter de la date d'agrément de la convention collective.

## **2.2.. Modalités d'exercice du droit d'option**

Les agents disposent d'un mois pour accepter les termes de leur nouveau contrat. Durant cette période, la direction apporte à chacun des salariés concernés toute explication nécessaire sur les modalités de son reclassement et, le cas échéant, procède aux rectifications nécessaires à la proposition initiale de reclassement.

L'absence d'accord du salarié sur la proposition faite par la direction de son établissement de rattachement à l'expiration de ce délai vaut renonciation à la proposition. Il peut toutefois demander à tout moment une nouvelle proposition pendant la période d'ouverture du droit d'option.

Le nouveau contrat prend effet au premier jour du mois suivant la date de réception de la proposition de reclassement signée par l'agent et au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2010, sous réserve de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective à cette date.

## **Article 3 : Modalités du positionnement individuel**

La détermination du positionnement de chaque salarié dans la nouvelle convention collective prend en compte les fonctions effectivement exercées par l'agent, son ancienneté et la rémunération perçue en 2009. Elle se fait selon les modalités suivantes.

### **3.1. Grille de transposition**

Le repositionnement des agents concernés dans la nouvelle convention collective s'effectue en application de la grille de transposition jointe en annexe.

### **3.2. Montant de la rémunération**

La rémunération résultant de l'application de la grille de transposition est complétée de la prime d'ancienneté prévue à l'article 19 de la convention collective. L'ancienneté 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.

Si la rémunération nette annuelle telle que définie à l'article 5 est inférieure à celle perçue avant reclassement en application de l'article 4, il est attribué un nombre de points d'indice suffisant pour garantir une rémunération nette annuelle de repositionnement au moins égale à la rémunération annuelle nette avant reclassement. Si le total de points ainsi obtenu est égal ou supérieur au nombre de points correspondant à l'un des échelons du niveau de qualification attribué, l'agent est reclassé à l'échelon correspondant et le reliquat éventuel de points est alors versé sous forme de majoration de salaire au titre de l'article 20 de la convention collective.

#### **Article 4 : Détermination de la rémunération nette annuelle avant reclassement**

La rémunération brute annuelle avant reclassement 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.

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

La rémunération nette annuelle avant reclassement est égale à la rémunération brute annuelle avant reclassement 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.

#### **Article 5 : Détermination de la rémunération nette annuelle dans la nouvelle convention collective**

La rémunération brute annuelle dans la nouvelle convention collective servant de comparaison est égale à la somme du salaire de base (coefficient attribué selon le § 3.2 de

l'article 3 x la valeur du point + partie fixe), de l'indemnité différentielle de congés payés, de l'indemnité de 13<sup>ème</sup> mois, de l'allocation de vacance et du forfait cadres le cas échéant.

La rémunération nette annuelle dans la nouvelle convention collective 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, assurance chômage, retraite complémentaire, CSG et CRDS.

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

## **Article 6 : Dispositions particulières**

Les primes et indemnités suivantes dont peuvent bénéficier certains agents de droit public et non prévues dans la nouvelle convention collective sont provisoirement maintenues pour l'agent concerné et restent attachées à sa situation personnelle. Elles sont ajoutées au salaire versé après reclassement tel que défini à l'article 3, par le biais d'indemnités compensatrices. Le versement de ces indemnités compensatrices est interrompu dès la cessation de la situation ou de la cause ayant généré la prime ou l'indemnité à laquelle l'indemnité compensatrice se substitue ou, le cas échéant, dès la mise en place ultérieure, dans la convention collective, d'un dispositif équivalent :

- prime allouée aux agents exerçant leur activité dans un site desservant une zone urbaine sensible (ZUS)
- 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
- indemnité versée aux expatriés
- indemnité d'intérim
- indemnité représentative de frais liés à la conduite d'un projet d'intérêt national.

Le montant de chacune de ces primes et indemnités est figé jusqu'à sa disparition, sauf en cas de diminution de la quotité de temps de travail.

Le supplément familial de traitement (SFT) perçu par les agents de droit public optant pour la nouvelle convention collective leur est maintenu à titre personnel sous forme d'indemnité compensatrice. Le montant de cette indemnité évolue en fonction de l'évolution du nombre d'enfants à charge quand celui-ci diminue, selon la réglementation applicable au supplément familial. Un accroissement du nombre d'enfants à charge n'entraîne pas en revanche de majoration de l'indemnité compensatrice correspondante.

## **Article 7 : Garanties**

### **7.1. Salaires**

L'intégration du personnel de droit public dans la nouvelle convention collective de Pôle emploi en application du droit d'option prévu par la loi du 13 février 2008 ne peut générer aucune diminution de la rémunération nette annuelle antérieurement versée.

Sur demande explicite du salarié, et pour la première année suivant l'exercice du droit d'option, un versement mensuel pouvant aller jusqu'à un douzième de l'allocation vacances et de l'indemnité compensatrice de congé payé peut être servie pour garantir le maintien du salaire net mensuel avant reclassement.

## **7.2. Compte épargne temps**

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

## **7.3. Congés annuels**

Compte tenu du passage d'un régime de congés annuels à un régime de congés payés, les agents peuvent utiliser, dans les conditions d'origine, leurs droits à congés annuels et à jours de RTT pouvant être pris comme des congés, acquis antérieurement à leur reclassement et jusqu'au 31 décembre 2009.

Les droits à congés annuels non pris, dont le report à été accepté à titre exceptionnel pour raison impérieuse de service, peuvent être versés sur un compte épargne temps ouvert avant le reclassement, sans qu'il soit tenu compte de la limite de versement de 22 jours. 25 jours issus de ces droits peuvent en outre être pris en complément des droits à congés annuels de l'année en cours, dans la limite totale de 50 jours dans l'année de référence.

Les jours de congés acquis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et non utilisés à la date du reclassement sont soumis aux règles régissant les congés payés.

## **Article 8 : Commission paritaire de suivi des opérations de reclassement dans le cadre du droit d'option**

Une commission paritaire nationale est instituée pour assurer le suivi des opérations de reclassement ouvertes dans le cadre de la mise en œuvre du droit d'option. Cette commission est composée du directeur général ou de son représentant et de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national de Pôle emploi. Elle se réunit tous les trimestres à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 jusqu'au trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option et une dernière fois à l'issue des reclassements, 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 reclassement réalisées sur la période écoulée, et un état non nominatif des prévisions de reclassement.

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

Elle a pour mission de suivre les opérations de reclassement et d'examiner les éventuels litiges nés des propositions de classement dans la classification, formulés par les salariés. Elle veille au bon déroulement de ces opérations et à l'application des solutions préconisées en règlement des litiges examinés.

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.

L'examen des éventuels différends individuels nés de l'application des contrats conclus dans le cadre des reclassements relève de la compétence de la commission instituée à l'article 40 de la nouvelle convention collective.

### **Article 9 : 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 reclassement réalisées, les difficultés rencontrées et les solutions apportées et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option.

### **Article 10 : Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord**

Le présent accord prend effet à compter XXXXXXXXXX, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le Code du travail.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et cessera de produire tous ses effets à la fin du trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option.

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.

Fait à Paris le

Pour la CFDT

Le Directeur général de Pôle emploi,

Pour la CFE-CGC

Christian CHARPY

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FORCE OUVRIERE

Pour l'UNSA

Pour la FSU

## Annexe : Grille de transposition

<u>Niveaux</u>	<u>Emploi repère statut 2003</u>	<u>Durée de l'expérience professionnelle dans l'emploi</u>	<u>Coefficient de base</u>	<u>Emploi générique CCN</u>
Niveau I	Technicien appui et gestion, technicien informatique	Moins de 8 ans	160	Agent qualifié
Niveau I	Technicien appui et gestion, technicien informatique	Plus de 8 ans	170	Agent hautement qualifié
Niveau II	Conseiller à l'emploi, Technicien supérieur appui et gestion, technicien supérieur informatique	Moins de 6 mois	170	Agent hautement qualifié
Niveau II	Conseiller à l'emploi, Technicien supérieur appui et gestion, technicien supérieur informatique	Entre 6 mois et 8 ans	190	Technicien qualifié
Niveau II	Conseiller à l'emploi, Technicien supérieur appui et gestion, technicien supérieur informatique	Plus de 8 ans	210	Technicien hautement qualifié
Niveau III	Conseiller référent, Cadre adjoint appui et gestion, cadre technique informatique		230	Technicien expérimenté
Niveau IVA	Chargé de projet emploi, cadre opérationnel, cadre appui et gestion, ingénieur d'application	Moins de 8 ans	250	Professionnel ou encadrant
Niveau IV A	Chargé de projet emploi, cadre opérationnel, cadre appui et gestion, ingénieur d'application	Plus de 8 ans	280	Professionnel ou encadrant qualifié
Niveau IV B	Chargé de mission conseil à l'emploi, Directeur d'agence, chargé de mission appui et gestion, ingénieur informatique		300	Professionnel ou encadrant hautement qualifié
Niveau V A	Conseiller technique, Directeur territorial, Directeur territorial délégué	Moins de 8 ans	350	Professionnel ou encadrant confirmé
Niveau V A	Conseiller technique, Directeur territorial, Directeur territorial délégué	Plus de 8 ans	400	Professionnel ou encadrant hautement confirmé