



---

## Projet d'accord relatif à l'emploi des seniors

---

### Préambule

Le présent accord vise à poursuivre l'action de Pôle emploi en faveur de l'emploi des seniors en prenant des mesures progressives en fonction de l'avancée en âge des agents. Sauf [dispositions contraires opposables aux agents de droit public de Pôle emploi](#), ces actions concernent aussi bien les agents de droit public et de droit privé. Le maintien en activité des agents seniors dans des conditions de travail satisfaisantes est un enjeu fort pour Pôle emploi.

Les changements législatifs et réglementaires des départs à la retraite conduisent à mieux prendre en compte les effets de l'allongement de la vie au travail. Cela concerne notamment les évolutions professionnelles, la formation, [l'égalité professionnelle homme/femme](#), les conditions de travail et l'amélioration du recrutement des seniors au sein de [l'établissement](#).

Les parties conviennent de prendre les dispositions suivantes favorisant :

- une politique de recrutement des seniors de 50 ans et plus
- le maintien dans l'emploi des agents de 55 ans
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- l'amélioration des conditions de travail
- le développement des compétences et l'accès à la formation
- la transition entre l'activité et la retraite
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

[Ces dispositions sont construites dans une démarche progressive qui propose au fur et à mesure de l'avancée en âge des modalités particulières permettant au senior de choisir les conditions les plus appropriées à la poursuite de son activité](#)

### **1. Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors**

La variété des profils, en particulier, [d'agents](#) d'âges, d'expériences et de formations différentes est une source de complémentarité et d'efficacité dans les missions de Pôle Emploi. A cette fin, Pôle emploi sensibilise les managers et les collaborateurs impliqués dans le recrutement aux enjeux de la non discrimination et de la diversité.

- Afin de mesurer les résultats de cet engagement, **Pôle emploi fixe à 7 % le taux de salariés** âgés de 50 ans et plus recrutés dans le total des embauches en contrat à durée indéterminée effectuées sur la durée de l'accord. Ces embauches s'effectueront en veillant à la répartition de cette population dans les différentes catégories socio- professionnelles
- Afin de faciliter le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi senior et de leur de compléter leur carrière en vue de la retraite, Pôle emploi [aura recours aux contrats à Durée Déterminée Séniors](#). Ce contrat permet [de recruter](#) des demandeurs d'emploi de plus de 57 ans inscrits comme tels depuis plus de trois mois pour les faire bénéficier d'un contrat pouvant aller jusqu'à 18 mois, renouvelable une fois conformément aux articles D 1242-2 et D 1242-7 du code du travail. »

Compte tenu des départs naturels à la retraite, l'objectif poursuivi par Pôle emploi est aussi de maintenir a minima le taux d'emploi des agents âgés de 55 ans et plus au niveau actuel en

pourcentage de l'effectif total de Pôle emploi en veillant à ce que les **agents** concernés poursuivent leur carrière dans de bonnes conditions de travail et de santé.

Chaque établissement veillera à atteindre cet objectif au regard de ses effectifs. La DRH &RS apportera son concours aux établissements pour l'atteinte de cet objectif.

## **2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Pôle emploi s'engage à favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée et à maintenir la motivation ou l'intérêt au travail des salariés séniors en les accompagnant dans leur seconde partie de carrière.

Ainsi un **bilan professionnel de carrière** est proposé par Pôle emploi aux agents :

- à leur demande, dès 45 ans
- systématiquement à partir de 50 ans **et 10 ans d'exercice dans le même emploi (agent de droit privé) ou emploi repère au sens du statut 2003 (agent public).**

Ce bilan est ensuite ouvert à la demande de l'agent avec une périodicité de 5 ans.

Afin d'en assurer l'effectivité, le bilan est effectué au cours d'un entretien de seconde partie de carrière. L'agent dispose à cet effet d'un support de préparation d'entretien adapté et d'un temps de préparation planifié. L'entretien se déroule sur le temps de travail.

Cet entretien est destiné pour l'agent, à faire le point dans **une perspective de projection à « à moyen terme »** sur sa situation professionnelle, ses compétences, ses besoins en formation, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi à Pôle emploi. Cet entretien, distinct de l'entretien annuel professionnel mené par le supérieur hiérarchique, est conduit **par les fonctions Ressources Humaines.**

Au cours de cet entretien seront notamment examinés :

- La situation professionnelle de l'agent, le déroulement de sa carrière, **et les perspectives d'évolution professionnelle** à moyen terme ;
- Les éventuels besoins de formation, **notamment, au regard de ses évolutions** ;
- La possibilité, selon sa volonté et ses capacités, de participer à des actions de tutorat ou de formation en tant que formateurs occasionnels ;
- **La situation de l'agent au regard de la loi sur l'égalité professionnelle et salariale.**

Ce bilan professionnel, peut permettre l'élaboration d'un plan d'actions individuel adapté qui pourra notamment comprendre des actions de formation, de professionnalisation dans la fonction occupée, de mobilité professionnelle et / ou géographique.

Le plan d'action individuel peut aussi prévoir, un bilan de compétences, Pôle emploi fournira, à l'agent concerné, les modalités pratiques de réalisation : noms des prestataires pour un choix individuel, personnes ressources au sein de la **fonction RH** pour aider au montage du dossier et à son suivi administratif. Le bilan de compétences, **prévu dans le cadre de l'entretien de deuxième partie de carrière**, ~~à l'initiative de Pôle emploi,~~ sera effectué sur le temps de travail et pris en charge dans le cadre du plan de formation.

**La gestion et le suivi de ces entretiens sont à terme et dès que le paramétrage du logiciel le permet, intégrés dans le SIRH afin d'assurer aux agents, aux managers et aux équipes RH la visibilité nécessaire, notamment la capacité de répondre à la sollicitation d'un agent dans un délai de trois mois maximum.**

## **3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de lassitude professionnelle**

La gestion des Ressources humaines à Pôle emploi et les conditions de travail mises en œuvre doivent tenir compte de l'ancienneté des agents et contribuer à la prévention d'une forme de lassitude professionnelle. Pour ce faire Pôle emploi propose de travailler sur les 5 axes suivants :

### 3.1. Aménagement des activités des séniors

**3.1.1.** Pour favoriser les échanges intergénérationnels et la valorisation des savoirs des séniors, les parties signataires s'engagent à développer les fonctions tutorales et de formation auprès des agents seniors dès 50 ans.

Ainsi, les agents de plus de 50 ans bénéficient **d'une priorité d'accès aux formations à la fonction tutorale** s'ils justifient des pré-requis nécessaires. Les formations spécifiques relatives à la méthodologie de transmission des savoirs sont proposées aux agents ayant choisi une mission tutorale.

L'offre de formation inclut des modules relevant du perfectionnement des pratiques professionnelles ainsi que des modules facilitant la transmission de ses savoir-faire et expérience professionnels. Elle offre ainsi aux agents séniors la possibilité d'exercer un rôle actif dans l'accompagnement des mises en situation de travail pour les agents nouvellement formés.

La mission tutorale est prise en compte au regard de la charge de travail de chaque tuteur. La ligne managériale veillera tout particulièrement à ce que les moyens adaptés soient mis en place pour permettre la réalisation de ces missions.

La mobilisation et l'implication des agents âgés de 50 ans et plus justifiant des pré-requis nécessaires, dans les fonctions de formateurs occasionnels seront également renforcées. Cette mission est quantifiée afin d'en aménager les conditions d'exercice et planifiée.

**3.1.2.** Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des séniors, Pôle emploi propose aux agents intéressés, exerçant leurs activités à temps plein, ayant 55 ans et plus au moment de la demande, et justifiant d'une ancienneté de 10 ans à Pole Emploi, au sens du préambule de la CCN pour les agents de droit privé **et d'une ancienneté de 10 ans de service effectif ou assimilé au sein de l'Agence nationale pour l'emploi et de Pôle emploi pour les agents de droit public de Pôle emploi**, de bénéficier à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, d'un aménagement temporaire de leurs activités consistant à **consacrer 20% de leur temps de travail, par période d'une année renouvelable**, pour réaliser **notamment** les activités suivantes :

- Tutorat conformément à la définition de l'accord sur la formation professionnelle à Pôle emploi
- Formateur occasionnel
- Parrainage conformément à l'accord sur la formation professionnelle à Pôle emploi
- Participation à des épreuves de sélection en tant que jury
- Contrôle interne
- Conception ou animation de prestations à destination des demandeurs d'emploi
- Participation à des activités de « recette » des évolutions du SI
- Activités de partenariat
- .....

L'exercice de ces activités est formalisé et le temps mobilisé est planifié.

Cette disposition s'applique après **analyse par le N+1** des compétences de l'agent sénior, ~~celles-ci font l'objet d'une évaluation régulière au regard des missions confiées par un regard croisé par les ressources humaines et son manager.~~ **Le manager peut, le cas échéant et selon les activités envisagées, solliciter l'avis des RH pour conforter l'analyse des aptitudes de l'intéressé aux activités envisagées. Pour les activités de formateur interne, de contrôle interne et de participation aux épreuves de sélection en tant que jury, les candidats devront satisfaire aux modalités de sélection prévues par les directions concernées.**

Cet aménagement est mis en place pour une durée d'une année renouvelable à l'issue de ce bilan. Afin de prendre en compte ces activités, un point spécifique en est fait pour les agents concernés, **notamment** à l'occasion de l'entretien professionnel annuel.

### 3.2. Les aménagements individuels du temps de travail

La possibilité d'aménager le temps de travail, notamment durant les dernières années de la carrière correspond à une attente de certains agents.

A ce titre et afin d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les situations de lassitude professionnelle, Pôle emploi prévoit trois dispositifs :

**3.2.1** Les agents, travaillant à temps plein, en fin de carrière, ayant 57ans minimum au moment de la demande, et justifiant d'une ancienneté de 10 ans à Pole Emploi, au sens du [préambule](#) de la CCN pour les agents privés [et selon les dispositions statutaires pour les agents publics « d'une ancienneté de 10 ans de service effectifs ou assimilés au sein de l'Agence nationale pour l'emploi et de Pôle emploi pour les agents publics de Pôle emploi »](#), bénéficient, à leur demande, **de plein droit**, et pour une période d'une année renouvelable deux fois au maximum, d'un passage à temps [partiel à 80 % de la durée à temps plein conventionnelle du travail](#).

[Pour les natifs du 1<sup>er</sup> semestre, la demande écrite doit être adressée au service RH de l'établissement au plus tard avant le 31 mars de l'année n, pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet de l'année n.](#)

[Pour les natifs du 2<sup>nd</sup> semestre, la demande écrite doit être adressée au service RH de l'établissement au plus tard avant le 31 octobre de l'année N, pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N+1.](#)

Les modalités spécifiques de ~~mise en œuvre~~ [répartition sur la semaine](#) de ce temps partiel ~~sont mises en place en accord avec l'établissement sur demande des intéressés.~~ [L'accord national de branche sur l'OATT du 30 septembre 2010 leur est applicable dans toutes ses composantes.](#)

Les règles de réintégration à temps plein [des agents de droit privé bénéficiaires](#) de ce temps partiel sénior sont soumises aux conditions de l'article 10§4 de la convention collective nationale de Pôle emploi .

**3.2.2** Par dérogation aux dispositions de l'accord national de branche sur l'OATT du 30 septembre 2010, et par [extension des bénéficiaires de l'article 37§6 de la CCN, associée à une variation de la réduction horaire prenant en compte l'âge](#), il est acté que :

- Bénéficiaires

Les agents **de plus de 57 ans**, et justifiant d'une ancienneté de 10 ans à Pole Emploi, au sens du [préambule](#) de la CCN pour les agents privés [et d'une ancienneté de 10 ans de service effectif ou assimilé au sein de l'Agence nationale pour l'emploi et de Pôle emploi pour les agents publics de Pôle emploi](#) , et qui ne disposent pas d'une convention de forfait-jours peuvent, à leur demande, de plein droit, opter pour une durée du travail, établie à temps plein sur la base de 35 heures hebdomadaires sans attribution de jours de réduction du temps de travail (JRTT), répartie sur 4 jours, [avec une durée journalière de référence de 8H45, dans le cadre de la diminution progressive du temps de travail effectif décrite ci-dessous.](#)

- Réduction horaire

Dans le cadre de ce dispositif ( art 3.2.2 du présent accord), [les agents concernés \( paragraphe ci-dessus\) bénéficient, d'un aménagement de leur temps de travail aboutissant à une réduction horaire progressive avec maintien de leur rémunération. En conséquence, toutes les cotisations sont calculées sur la base d'une quotité de travail à temps plein.](#)

Ainsi la durée journalière avec réduction horaire sur une semaine de 4 jours est définie en fonction de l'âge de l'agent à son entrée dans le dispositif de la manière suivante :

Age	Durée hebdo madaire de référence	Durée journalière de référence	Nombre de jour travaillés dans la semaine	Durée hebdomadaire avec réduction horaire	Durée Journalière Moyenne avec réduction horaire	Effet journalier effectif de la réduction horaire	J R T T
Entre 57et 58 ans non révolus	35 h	8h45min.	4jours	33h	8h15min.	de30 minutes/j	non
Entre 58et 59 ans non révolus	35 h	8h45min.	4jours	32h	8h00	de 45 minutes/j	non
Entre 59et 60 ans non révolus	35 h	8h45min.	4jours	31h	7h45min.	De 1h/j	non

- Modalités

Les agents qui **optent** pour ce dispositif ( **art 3.2.2 du présent accord**) bénéficient de l'horaire variable qui leur est applicable. Par ailleurs, la journée de solidarité se réalise nécessairement, avant la fin de l'année civile, par l'imputation de 7 heures sur les crédit/débit d'heures de l'agent concerné.

La réalisation de la durée du travail est décomptée en heures par semaine civile, le cumul hebdomadaire ou mensuel de la réduction n'est pas possible.

La demande de l'agent de bénéficier des dispositions de l'article 3.2.2 doit être formalisée par écrit et adressée au service RH de l'établissement au plus tard au 31 mars pour une application au 1<sup>er</sup> Juillet , et au plus tard au 30 septembre pour une application au 1<sup>er</sup> janvier de l'année n+1.

La modification de l'organisation du temps de travail (initiale et suite à changement d'âge) est effective à compter du 1<sup>er</sup> juillet de l'année n pour ceux dont la date anniversaire se situe au cours du 1<sup>er</sup> semestre de l'année n , et au 1<sup>er</sup> janvier de l'année n+1 pour ceux dont la date anniversaire se situe au cours du 2<sup>nd</sup> semestre de l'année n.

Les modalités de répartition sur la semaine (**jours travaillés et jours non travaillés**) sont définies en accord avec la hiérarchie **en fonction des nécessités de service**.

Pour prévenir le risque d'une amplitude journalière de travail trop importante transport inclus, les services RH et les managers seront particulièrement attentifs à la durée de travail effective des agents concernés.

Le bénéfice de ce dispositif (**article 3.2.2 du présent accord**) ne peut se cumuler avec un avenant dit de « passage à temps partiel sénior » conclu au moment où les dispositions de l'article 4.3 de l'accord sénior du 22 janvier 2010 (aménagement individuels du temps de travail ) étaient encore en vigueur

Un agent bénéficiaire de ce dispositif (**article 3.2.2 du présent accord**) peut demander de revenir sur cette option avec un délai de prévenance de 3 mois et avec une prise d'effet au 1<sup>er</sup> jour du mois civil concerné. La renonciation par l'agent à cette option et l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord national OATT, en cours d'année civile, impliquent que le nombre de JRTT à attribuer est calculé au prorata de la période restant à courir jusqu'à la fin de l'année civile concernée.

**3.2.3** Les agents, **de droit privé**, âgés de 60 ans et plus, bénéficient de la réduction horaire journalière, prévue à l'article 37§6 de la Convention Collective Nationale.

- a) Les agents de 60 ans et plus ayant opté pour le dispositif de l'article 3.2.2 du présent accord bénéficient de la réduction horaire journalière d'une heure prévue à l'article 37§6 de la CCN, majorée de 15 minutes par jour travaillé. En revanche, le cumul hebdomadaire ou mensuel de cette réduction d'horaire ne leur est pas applicable.

Cette diminution de leur horaire de travail effectif est effective, sans demande particulière de leur part, à la date de leur 60ème anniversaire.

La réalisation de la durée du travail est décomptée en heures par semaine civile.

Age	Durée hebdomadaire	Durée journalière	Nombre de jour travaillés dans la semaine	Durée hebdomadaire avec réduction horaire	Durée Journalière moyenne avec réduction horaire	Effet journalier effectif de la réduction horaire	JRTT
60 ans et plus	35 h	8h45min.	4jours	30 h	7h30min	1h15min.	NON

- b) Les agents atteignant leur 60 ans et n'ayant pas opté pour le dispositif de l'article 3.2.2 peuvent, à leur demande, bénéficier, à la date de leur 60ème anniversaire, du dispositif d'aménagement de leur temps de travail tel que décrit à l'article 3.2.3 a). Ils doivent en faire la demande écrite au service RH de leur établissement 3 mois avant leur date anniversaire, et selon qu'ils sont natifs du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> semestre, auront une application du dispositif au 1<sup>er</sup> juillet ou au 1<sup>er</sup> janvier.
- c) Les agents de plus de 60 ans, à la date d'entrée en vigueur du présent accord peuvent choisir de bénéficier du dispositif de l'article 3.2.3 a). Ils ont jusqu'au 31 mars pour faire la demande écrite auprès de leur service RH pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2014

Les agents qui optent pour ce dispositif bénéficient de l'horaire variable qui leur est applicable. Par ailleurs, la journée de solidarité se réalise nécessairement, avant la fin de l'année civile, par l'imputation de 7 heures sur les crédits/débits d'heures de l'agent concerné.

Les modalités de répartition sur la semaine (jours travaillés et jours non travaillés) sont définies en accord avec la hiérarchie en fonction des nécessités de service.

Le bénéfice de ce dispositif (article 3.2.2 du présent accord) ne peut se cumuler avec un avenant dit de « passage à temps partiel sénior » conclu au moment où les dispositions de l'article 4.3 de l'accord sénior du 22 janvier 2010 (aménagements individuels du temps de travail) étaient encore en vigueur.

Un agent bénéficiaire de ce dispositif (article 3.2.2 du présent accord) peut demander de revenir sur cette option avec un délai de prévenance de 3 mois et avec une prise d'effet au 1<sup>er</sup> jour du mois civil concerné. La renonciation par l'agent à cette option et l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord national OATT, en cours d'année civile, impliquent que le nombre de JRTT à attribuer est calculé au prorata de la période restant à courir jusqu'à la fin de l'année civile concerné.

### **3.3. Les adaptations individuelles des postes de travail**

Pour certains agents, l'avancée en âge peut entraîner, des limitations de leur capacité à exercer tout ou partie de leurs activités.

La prise en compte de ces situations ne peut se réaliser que par une approche individualisée, médicalement validée par les services de médecine du travail.

Au regard des conseils médicaux formulés par les médecins du travail, la ligne managériale et les services RH pourront effectuer des adaptations du contenu du poste lui-même : organisation du travail, horaires, rythme, intensité et charge de travail, déplacements professionnels.

Un suivi régulier sera présenté au CHSCT sur la mise en œuvre de ces actions.

### **3.4. Poursuivre et adapter les démarches d'amélioration des conditions de travail.**

Afin de mieux prendre en compte les effets du vieillissement au travail, Pôle emploi développera les actions préventives de santé au travail.

Les CHSCT des établissements sont informés et consultés sur la mise en œuvre de ces plans d'actions et sont de même informés à échéance régulière du bilan des actions concrètes réalisées.

### **3.5. Le télétravail**

Par ailleurs, Pôle emploi réfléchit à la mise en place du télétravail. Celui-ci permet une organisation et/ou une réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans laquelle, un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de Pôle emploi, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette possibilité fait l'objet d'une expérimentation dans le cadre du plan stratégique « Pôle emploi 2015 ». Les conclusions et suites de cette expérimentation seront prises en compte afin d'étudier, dans le cadre d'une démarche de prévention des situations de lassitude au travail les modalités de mise en œuvre pour des agents séniors.

En fonction des décisions prises à l'issue de l'expérimentation, les signataires conviennent de se revoir pour envisager la négociation d'un avenant à cet accord sur les modalités de mise en œuvre du télétravail pour les agents séniors de Pôle emploi.

## **4. Développement des compétences et accès à la formation**

La formation contribue à créer les conditions favorables à la poursuite de l'activité professionnelle des agents plus âgés. Elle permet le maintien et le développement des compétences, le renforcement de leur capacité et de leur motivation à s'adapter aux évolutions de leur métier ou encore au changement d'emploi.

Les agents plus âgés bénéficient parfois de moins d'action de formation que les agents plus jeunes. Ces constats conduisent les parties à inscrire leur action dans le sens d'un développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, en veillant particulièrement aux dernières années d'activité,

Ainsi les agents de 55 ans séniors bénéficient d'une priorité d'accès à la formation [dans le cadre du plan de formation](#) dans la mesure où l'agent sénior n'aura pas suivi de formation dans les trois années précédant la date de l'entretien professionnel annuel. Cette priorité se traduira par l'inscription au plan de formation de l'année à venir de tous modules de formation validés par le responsable hiérarchique.

Par ailleurs, cette priorité s'inscrit dans l'attention particulière qu'accorde le management à l'actualisation des connaissances et compétences des séniors tout au long de la deuxième partie de carrière.

Une offre spécifique destinée à maîtriser les « nouvelles technologies d'information et de communication » utilisées pour la réalisation des actes métiers est proposée aux agents séniors ; elle contribue à maintenir leur autonomie dans l'exercice des activités. Pôle emploi s'engage à adapter les méthodes et outils de formation aux caractéristiques liées à l'âge de l'agent en particulier en ayant recours aux expériences vécues, « tutorat inversé » pour les formations techniques, groupes mixtes juniors/séniors....

## **5. Transition entre activité et retraite**

Afin d'accompagner les séniors dans leurs démarches de préparation au départ à la retraite, les agents de 58 ans et plus peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier d'un stage de préparation au départ à la retraite. Ce stage est organisé par Pôle emploi pendant le temps de travail des agents concernés. L'établissement prendra les dispositions pour que chaque agent soit effectivement informé de cette possibilité, notamment lors de l'entretien professionnel.

## **6. Situation des agents bénéficiant de l'ancien accord seniors**

Les agents ayant antérieurement opté pour le temps partiel seniors constituent un groupe fermé. Ils ont la possibilité de renoncer à ce temps partiel seniors afin d'opter pour l'un des dispositifs proposés par le présent accord.

## **7. Communication vers les agents , managers et service RH au sein de Pôle emploi.**

Conscient que le bénéfice du présent accord passe par la bonne appréhension et compréhension par l'ensemble des acteurs des différentes dispositions prévues et leur conséquence, Pôle emploi s'engage dès son entrée en vigueur à communiquer selon les différents médias à disposition au sein de l'établissement. Pour s'assurer de son efficacité, la Direction de la communication interviendra dans le dispositif de communication.

## **8. Suivi de l'accord**

### **8.1. Commission nationale de suivi**

Une commission nationale de suivi du présent accord composée de deux représentants par organisation nationale signataire et/ ou par organisation syndicale représentative au niveau national, et de représentants de la DRH&RS de Pôle emploi est mise en place. Elle se réunit une fois par semestre **au cours de la première année** et a pour objectif de suivre **la mise en place** des actions et **dispositifs** de l'accord.

Au-delà des indicateurs produits par le bilan social, la commission établira en accord avec la Direction la liste des quelques indicateurs ciblés spécifiques qui, sous réserve de leur disponibilité dans l'outil informatique, lui permettront de **faire le bilan de l'application du présent accord** au sein de Pôle emploi.

### **8.2. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. A l'échéance de son terme, il cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée. Les parties à la négociation conviennent de se réunir trois mois avant son terme pour examiner l'opportunité d'une éventuelle renégociation sur le sujet.

Dans la mesure où cet accord ne serait pas reconduit, les agents bénéficiaires des dispositifs de l'article 3.2.2 ou de l'article 3.2.3 du présent accord continueront, en tant que groupe fermé, à bénéficier des dispositions.

## **9. Bénéficiaires**

Les articles du présent accord sont applicables aux agents de droit privé et public de Pôle emploi, hormis les dispositions des articles 3.2.2 et 3.2.3 dont l'application n'est pas permise par les règles statutaires applicables aux agents contractuels de droit public de Pôle emploi .

La Direction de Pôle emploi s'engage à réaliser les démarches visant à faire évoluer les textes réglementaires permettant aux agents de Pôle emploi de droit public d'être bénéficiaires de l'application de l'article 3.2 du présent accord.

**10. Consultation et Publicité de l'accord**

Conformément aux obligations légales et réglementaires, à l'issue du délai d'opposition de 8 jours à compter de la date de notification du présent accord, ce dernier sera déposé selon les formes prescrites à la Directe et au secrétariat –greffe du conseil des prud'hommes compétents.