



Accord des cadres dirigeants de  
Pôle emploi

---

## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>
Préambule .....	3
Article 1- Objet et champ d'application .....	4
Article 2 – Articulation des dispositions du présent accord avec celles de la Convention collective nationale de Pôle emploi... 4	4
Article 3 – Recrutement.....	4
Article 4 – Unicité de management .....	5
Article 5 – Evolution professionnelle .....	5
5.1 : Mobilité.....	5
5.2 : Parcours professionnel .....	6
Article 6 – Ancienneté .....	6
Article 7 – Période d’essai – Période probatoire – Période d’adaptation .....	7
Article 8 – Salaires.....	7
Article 9 – Préavis .....	8
Article 10 – Indemnité de licenciement.....	8
Article 11 – Indemnité de départ en retraite ou de mise à la retraite des cadres dirigeants.....	8
Article 12 –Retraite Complémentaire.....	9
Article 13 - Prévoyance .....	9
Article 14 – Dispositions finales .....	10
<b>ANNEXE I – Retraite complémentaire et prévoyance</b> .....	<b>11</b>
Préambule.....	11
Article 1 - Retraite complémentaire .....	11
Article 2 - Prévoyance.....	11
<b>ANNEXE II – Dispositif d’accompagnement de la mobilité géographique des cadres dirigeants</b> .....	<b>13</b>
Chapitre I : La mobilité.....	13
Chapitre II : Mesures d’accompagnement.....	13
Article 1. - Nouvelle affectation géographique entraînant un déménagement .....	13
§ 1. - Champ d’application .....	13
§ 2. – Préparation d’une future mobilité géographique .....	13
§ 3.- Logement .....	14
3.1 – Déménagement .....	14
3.2 – Indemnité de réinstallation .....	14
3.3 – Transfert de la famille.....	14
3.4 – Frais d’agence .....	14
3.5 – Double loyer en hébergement provisoire en attente d’un logement définitif.....	15
3.6 – Cas particulier du surcoût de logement.....	15
§ 4 – Conjoint .....	15
4.1 – Activité professionnelle du conjoint .....	15
Article 2 – Prime de mobilité .....	15
Article 3 – Employabilité .....	16
<b>ANNEXE III - Retraite supplémentaire des cadres dirigeants</b> .....	<b>17</b>
Titre I – Dispositions générales .....	17
Article 1 – Champ d’application .....	17
Article 2 – Contrat d’assurance et obligation d’information .....	17
Article 3 – Sauvegarde .....	17
Titre II – Dispositions Techniques .....	17
Article 4 – Constitution des droits .....	17
Article 5 – Liquidation et service des droits.....	18
Article 6 – Décès en activité.....	18
Article 7 – Départ de l’entreprise avant la retraite .....	18
Article 8 – Gestion financière.....	18
<b>ANNEXE IV - Garantie de ressources des cadres dirigeants retraités</b> .....	<b>19</b>
Article 1 – Champ d’application .....	19
Article 2 – Conditions de liquidation de la garantie minimale de ressources.....	19
Article 3 – Montant de la garantie minimale de ressources .....	19
Article 4 – Conditions de service de garantie minimale de ressources.....	19
Article 5 – Gestion de garantie minimale de ressources .....	20
Article 6 – Financement de garantie minimale de ressources.....	20

---

## ACCORD CADRES DIRIGEANTS DE PÔLE EMPLOI

### Préambule

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.

---

## **Article 1- Objet et champ d'application**

Le présent accord a réglé, conformément au paragraphe 2 de l'article 1<sup>er</sup> 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.

## **Article 2 – Articulation des dispositions du présent accord avec celles de la Convention collective nationale de Pôle emploi.**

Les cadres dirigeants sont régis par les dispositions du présent accord à la Convention collective nationale de Pôle emploi.

A l'exclusion de toute autre disposition ou accord, 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 § 15 relatifs aux « réunions syndicales et autorisations d'absence exceptionnelles » ;
- et, pour les cadres dirigeants ayant une ancienneté de moins de deux 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.

## **Article 3 – Recrutement**

**§ 1** - Les Directeurs généraux adjoints, les Adjointes 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.

#### **Article 4 – Unicité de management**

**§ 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'Etablissement.

Des parcours d'immersions, 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 leurs 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 toutes autres questions que l'intéressé souhaite aborder.

#### **Article 5 – Evolution professionnelle**

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, ils sont administrativement traités comme les congés payés. Les cadres dirigeants disposeront de ces 5 journées au prorata temporis lorsqu'ils entreront ou sortiront des effectifs en cours d'année.

##### **5.1 : Mobilité**

**§ 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 dans des établissements ou à des fonctions 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).

## **5. 2 : Parcours professionnel**

§ 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
- et 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.

## **Article 6 – Ancienneté**

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'acquièrent 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'acquièrent 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.

---

## **Article 7 – Période d’essai – Période probatoire – Période d’adaptation**

**§ 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 trois 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.

## **Article 8 – Salaires**

**§ 1** – Le salaire annuel brut, réparti en douze mensualités égales, des cadres dirigeants est fixé par le Directeur général de Pôle emploi sur proposition des Directeurs généraux adjoints et 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 CCN 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 CCN 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.

### **Article 9 – Préavis**

Sauf faute grave ou lourde, le délai-congé réciproque est fixé à :

- 6 mois pour les cadres dirigeants sur une fonction de Directeur
- 4 mois pour les cadres dirigeants sur une fonction de Directeur adjoint

Pour les cadres dirigeants en fonction depuis au moins deux années, cette durée est ramenée à trois mois en cas de démission.

### **Article 10 – Indemnité de licenciement**

Pour tenir compte des conditions particulières de son emploi, tout cadre dirigeant, comptant au moins deux 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.

### **Article 11 – Indemnité de départ en retraite ou de mise à la retraite des cadres dirigeants.**

#### **§ 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 cinq 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'impute 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 en 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 en 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 §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 58ème anniversaire.

## **Article 12 – Retraite Complémentaire**

**§ 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 §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.

## **Article 13 - Prévoyance**

---

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.

#### **Article 14 – Dispositions finales**

**§ 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.

---

## 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 1 - 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 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 3<sup>ème</sup> catégorie,

- 
- pour les **allocations d'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).

---

## **ANNEXE II – Dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique des cadres dirigeants**

### **Chapitre I : La mobilité**

Un dispositif d'accompagnement de la mobilité des cadres dirigeants est institué par la présente annexe afin de tenir compte des spécificités de la situation et des missions dont ils sont en charge et tient compte du fait que la mobilité géographique fait partie intégrante de la gestion de carrière du cadre dirigeant.

Ce dispositif particulier est exclusif de celui prévu par la Convention collective nationale en matière de mobilité, celui-ci n'étant pas applicable aux cadres dirigeants.

La prise de fonction du cadre dirigeant fait l'objet d'un accompagnement par Pôle emploi. Les modalités et conditions de cet accompagnement sont définies lors d'un entretien avec la Direction générale, portant sur les axes professionnels et personnels tels que, si nécessaire, le logement et la situation du conjoint.

La mobilité s'accompagne d'une période probatoire ou d'une période d'adaptation précédant la confirmation définitive sur le poste.

### **Chapitre II : Mesures d'accompagnement**

A chaque changement de poste entraînant une mobilité géographique, les cadres dirigeants bénéficient des mesures d'accompagnement exposées ci-après :

Ces mesures tiennent notamment compte de la réglementation applicable en matière d'assujettissement aux cotisations sociales des frais professionnels.

#### **Article 1. - Nouvelle affectation géographique entraînant un déménagement**

##### **§ 1. - Champ d'application**

Pour l'application des dispositions prévues dans le présent accord, les situations de vie maritale justifiées ou de PACS seront assimilées au mariage.

La notion de personne à charge est appréciée conformément à la réglementation fiscale.

##### **§ 2. – Préparation d'une future mobilité géographique**

Chaque cadre dirigeant, en vue de son changement d'affectation au sein d'un nouvel établissement peut, après accord de Pôle emploi et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint, si celui-ci doit également déménager. Dans ce cas, le cadre dirigeant bénéficie d'un congé de deux jours de repos exceptionnels accolés à un week-end. Les remboursements des frais (transport, hôtel, repas) sont effectués selon les règles en vigueur au sein de Pôle emploi.

Une aide personnalisée concernant la recherche du nouveau logement, l'accompagnement logistique de son installation ainsi que les opérations de libération/revente de l'ancien logement sont proposés.

---

## **§ 3.- Logement**

### 3.1 – Déménagement

Les cadres dirigeants nouvellement affectés bénéficient d'un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de leur permettre une installation dans leur nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions.

Les frais de déménagement des cadres dirigeants nouvellement affectés sont intégralement pris en charge sur justificatifs. Dès lors que ces frais auront fait l'objet d'une présentation d'au moins 3 devis dont l'un est validé par Pôle emploi.

### 3.2 – Indemnité de réinstallation

L'indemnité de réinstallation s'entend des dépenses d'installation dans le nouveau logement conformément à la réglementation en vigueur en matière de remboursement des frais professionnels.

Chaque cadre dirigeant bénéficie, en fin de période probatoire ou d'adaptation et en cas de réinstallation, de cette indemnité de réinstallation, sur présentation de factures et dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale multiplié par le nombre de parts. Ce montant est calculé comme suit : une part pour le cadre dirigeant, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens de la réglementation fiscale et une part à partir du 4<sup>ème</sup> enfant.

Dans le cas de famille monoparentale (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts est ainsi calculé : une part pour le cadre dirigeant, et une part par enfant à charge.

Lorsque deux conjoints travaillant au sein de Pôle emploi peuvent bénéficier d'un accompagnement de la mobilité au cours d'une même période, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.

### 3.3 – Transfert de la famille

Dans le cas où en accord avec Pôle emploi et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne peut être supérieur à 3 mois au-delà du terme de la période probatoire ou d'adaptation, l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé, celui-ci peut prétendre, pendant la période de séparation, à l'application des barèmes concernant l'hébergement en vigueur au sein de Pôle emploi. Il bénéficie, en outre, du remboursement d'un voyage aller et retour par semaine pour lui ou son conjoint, dans la limite de trois voyages non soumis aux cotisations sociales et fiscales, au-delà les voyages seront soumis.

Lorsque la nouvelle affectation se produit entre la France métropolitaine et un DROM ou entre deux DROM, le cadre dirigeant bénéficie, pendant la période probatoire ou d'adaptation, du remboursement d'un voyage aller et retour par mois en avion pour lui ou son conjoint.

Dans le cadre de la mobilité, le cadre dirigeant peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de sa famille (aide aux démarches administratives, recherches et inscriptions scolaires).

Il sera tenu compte de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants pour lesquels un traitement spécifique demanderait une prise en charge particulière.

### 3.4 – Frais d'agence

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge directement par Pôle emploi sur présentation de facture à concurrence d'un montant identique à celui spécifié dans la Convention collective nationale Article 26.3. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert. Il est soumis aux cotisations sociales et fiscales.

---

### 3.5 – Double loyer en hébergement provisoire en attente d'un logement définitif

Si la nouvelle affectation entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer, hors charges, de la nouvelle résidence est pris en charge pendant six mois sur justificatifs par Pôle emploi. Ces remboursements sont soumis aux charges sociales et fiscales, conformément à la législation en vigueur. Un prolongement de prise en charge peut être exceptionnellement accordé par la Direction générale de Pôle emploi en raison de situations particulières dûment justifiées. En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà du 12ème mois.

### 3.6 – Cas particulier du surcoût de logement

Si le loyer hors charges du nouveau logement est, à conditions de logement équivalentes, supérieur d'au moins 15 % au loyer hors charges précédent, une aide temporaire est accordée, après accord du Directeur général adjoint en charge des Ressources Humaines de Pôle emploi.

L'indemnité mensuelle est égale à la différence entre les deux loyers hors charges et est versée pendant six mois.

Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée au cadre dirigeant qui quitte un logement dont il est propriétaire ou inversement.

## **§ 4 – Conjoint**

### 4.1 – Activité professionnelle du conjoint

La situation professionnelle du conjoint est étudiée sur les bases suivantes :

#### **Le conjoint ou la conjointe est salarié(e) de Pôle emploi :**

Il sera reclassé dans un emploi équivalent dans la même structure ou dans l'établissement le plus proche. Toutefois, pour permettre à l'agent concerné de prendre sa décision en toute connaissance de cause, l'établissement d'accueil lui confirme la capacité de repositionnement du conjoint dans un délai court et dans un périmètre géographique proche.

#### **Le conjoint ou la conjointe n'est pas salarié(e) de Pôle emploi :**

Pôle emploi s'engage à rechercher les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de Pôle emploi, dans la région concernée.

Pour ce faire, il est mis à la disposition du conjoint une assistance interne à la recherche d'un emploi pour l'élaboration de CV, les techniques de recherche d'emploi, les informations et orientations en fonction du bassin d'emploi, etc. La priorité lui est donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'établissement, à compétence égale.

## **Article 2 – Prime de mobilité**

Le cadre dirigeant affecté dans un nouvel établissement perçoit, au moment où son affectation prend effet, une prime de mobilité égale à :

- 1 mois de salaire pour le cadre dirigeant dont le changement d'affectation n'entraîne aucun changement de domicile,
- 3 mois de salaire pour le cadre dirigeant dont le changement d'affectation entraîne le transfert de la famille,
- 4 mois de salaire pour le cadre dirigeant qui, pour des raisons personnelles, ne peut transférer sa famille et est obligé de s'installer en double résidence. Dans cette hypothèse, il ne peut y avoir remboursement des frais de déménagement, de transfert et d'installation.

---

### **Article 3 – Employabilité**

Un accompagnement spécifique sera mis en œuvre pour développer l'employabilité des cadres dirigeants (mobilité externe, bilan de compétences, coaching, formations diplômantes, parcours qualifiants,...).

**§ 1** – Les cadres dirigeants 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 cinq ans renouvelable dans la même limite.

Les cadres dirigeants qui en font la demande par lettre recommandée dans un délai de deux 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 du cadre dirigeant. 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.

Il est tenu compte, au moment de la réintégration du cadre dirigeant, des expériences et des nouvelles compétences acquises, pendant la période de sa mise en disponibilité, au regard de son déroulement de carrière.

**§ 2** - Pour le cas où un cadre dirigeant aurait un projet personnel, que ce soit un projet de création ou de reprise d'entreprise ou un projet professionnel salarié, la Direction générale en facilitera la réalisation par différentes mesures telles que :

- des actions de formation,
- l'octroi d'un congé sans solde selon les dispositions conventionnelles (Art. 28-1 de la CCN) ou de droit commun (congé sabbatique),
- l'octroi d'un congé pour création d'entreprise, dont la durée pourra être de 12 mois renouvelable 2 fois (Art. 28-3 de la CCN),
- toute autre mesure étudiée en collaboration avec le cadre dirigeant.

Le cadre dirigeant pourra bénéficier d'un accompagnement spécifique personnalisé validé par Pôle emploi.

A l'issue de la suspension du contrat de travail due à l'octroi d'un congé sabbatique, d'un congé sans solde ou d'un congé pour création d'entreprise, le cadre dirigeant sera réintégré dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent.



---

## **ANNEXE III - Retraite supplémentaire des cadres dirigeants**

### **Titre I – Dispositions générales**

#### **Article 1 – Champ d'application**

Bénéficient du présent régime de retraite les cadres dirigeants visés à l'article 1 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'offre, 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 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 part égale 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 quelle que 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 quelle que 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 mise 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.

---

## **ANNEXE IV - Garantie de ressources des cadres dirigeants retraités**

### **Article 1 – 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 huit ans;
- avoir achevé leur carrière, au sein de Pôle emploi, c'est-à-dire être présent 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 licencié 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 1) 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 1 de l'accord sur les cadres dirigeants), augmentée de la moyenne du montant des primes octroyées dans les trois 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 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 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, autant 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 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.

Fait à Paris, le 14 février 2014

Pour la CFDT

Le Directeur Général

Pour la CFE-CGC

Jean Bassères

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Pour le SNU

---

### **Texte ouvert 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.

Fait à Paris, le 14 février 2014