

Pôle emploi

ACCORD DU 12 JANVIER 2009 RELATIF AUX REGLES TRANSITOIRES DE GESTION DU PERSONNEL APPLICABLES PAR PÔLE EMPLOI

Entre :

Pôle emploi représenté par son Directeur Général, Monsieur Christian CHARPY

et

les organisations syndicales représentatives signataires représentées par leurs fédérations,

il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'accord préalable du 7 novembre 2008 prévoit, en son article 3, que dans l'attente de la conclusion de la convention collective prévue par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, les règles de gestion transitoires des personnels de Pôle emploi complétant les dispositions conventionnelles et statutaires respectives des deux institutions dont ils sont issus, seront négociées pour être appliquées dès la création de Pôle emploi.

Après la signature d'un premier accord, l'objet du présent accord est de répondre à cet engagement qui constitue une seconde étape dans l'harmonisation des statuts.

TITRE 1: Les modalités de gestion et d'intégration des personnels en contrat à durée déterminée et en contrats aidés transférés à Pôle emploi à la date de sa création.

Article 1 : Les personnels en contrat à durée déterminée

1.1 Situation des personnels en contrat à durée déterminée de droit public.

Les agents en contrat à durée déterminée de droit public en cours à la date de création de Pôle emploi occupant un emploi pérenne et justifiant d'une ancienneté de 12 mois au moins dans les trois dernières années à la date d'expiration de leur contrat de droit public bénéficient d'une proposition de contrat à durée indéterminée de droit privé au sein de Pôle emploi, sur le même poste ou un poste équivalent qui lui convienne.

Ce contrat est régi par la convention collective de l'assurance chômage. Les agents concernés conservent l'ancienneté cumulée acquise au cours de trois années précédentes.

Il s'agit des :

- Contrats à Durée Déterminée recrutés dans le cadre de programmes nationaux (Plateforme de Vocation, Convention de Reclassement Personnalisée, Cap Vers l'Entreprise) ;
- Contrats à durée déterminée directement affectés sur des emplois partenariaux ;
- Contrats à durée déterminée recrutés en unité, en remplacement de personnels sous contrat à durée indéterminée affectés sur des emplois partenariaux ;
- Contrats à durée déterminée recrutés sur des emplois budgétaires pour faire face à un besoin pérenne sur des fonctions techniques ou spécialisées ;
- Assistantes sociales vacataires.

Les contrats à durée déterminée recrutés en unité, en remplacement de personnels sous contrat à durée indéterminée, bénéficieront d'une priorité d'embauche sous contrat à durée indéterminée à la fin de leur contrat à durée déterminée.

La rémunération de l'agent recruté en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée de droit public ne pourra être inférieure à sa rémunération nette antérieure.

1.2 Situation des personnels en contrat à durée déterminée de droit privé.

Les agents en contrat à durée déterminée de droit privé en cours, justifiant d'une durée d'emploi d'au moins 12 mois dans les trois dernières années, bénéficient d'une proposition de contrat à durée indéterminée au sein de Pôle emploi sur le même poste ou un poste équivalent qui lui convienne.

Les contrats à durée déterminée ayant été employés pendant 12 mois au cours des 3 dernières années précédant la création de Pôle emploi bénéficieront d'une priorité d'embauche en contrat à durée indéterminée.

Article 2 : Les contrats aidés.

Les personnes sous contrats aidés en vigueur au 19 décembre 2008, au nombre de 1683, et qui se prolongent au delà de cette date sont automatiquement transférés dans Pôle emploi. Les personnes sous contrat aidé bénéficieront avant le terme du contrat d'un effort particulier de Pôle emploi d'aide à la réinsertion, interne ou externe.

TITRE 2 : Règles transitoires de gestion en matière de recrutement, de mobilité et de promotion

Les principes de recrutement définitifs seront négociés dans le cadre de la future convention collective. D'ores et déjà, les recrutements effectués par Pôle Emploi doivent respecter les garanties requises par la convention n°88 de l'OIT relative au service public de l'emploi.

MPM
DN
2
BC
A

Article 1 : Principes de recrutement externe

Le recrutement des nouveaux embauchés s'inscrivant dans le cadre de la Convention collective nationale de l'assurance chômage, il n'est plus procédé à des recrutements externes sous statut de 2003.

Ces recrutements doivent respecter les principes de neutralité, de vérification des compétences, de transparence et d'égalité d'accès.

1.1. Principe de transparence.

Dans un objectif de transparence et pour assurer l'information du personnel sur les offres d'emploi de Pôle emploi, une Bourse des Emplois commune est mise en œuvre, dans laquelle toute ouverture de poste sera intégrée et qui permettra à tout personnel, quel que soit son statut, de faire acte de candidature, dans le respect des spécificités de ce dernier.

1.2. Principe de priorité à la mobilité interne.

Une priorité à l'examen des candidatures internes est garantie.

En cas d'absence de candidature interne retenue, les services RH ont la possibilité d'ouvrir le recrutement à l'externe, après informations des CPN et CPL. Les Comités d'Etablissement sont informés conformément aux dispositions du code du travail.

Article 2 : Principes de mobilité

2.1. Mobilité géographique

Les modalités de définition et d'accompagnement des mobilités géographiques respectives des deux statuts (public et conventionnel) s'appliquent en fonction du statut d'appartenance du personnel, en respectant les principes fixés dans l'accord préalable du 7 novembre 2008.

En cas de mobilité géographique, les incidences pour le personnel seront accompagnées financièrement lorsque cette mobilité entraîne pour l'agent un accroissement significatif de son temps ou de la distance de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Ainsi il sera attribué à chaque agent en contrat à durée indéterminée concerné une prime versée en une fois, calculée en fonction de la durée de l'accroissement du temps ou de la distance sur un trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail selon le barème suivant :

- Plus de 20 minutes ou plus de 15 kilomètres : 2000 euros ;
- Plus de 40 minutes ou plus de 25 kilomètres : 2400 euros ;
- Plus de 60 minutes ou plus de 35 kilomètres : 2800 euros ;
- Plus de 80 minutes ou plus de 45 kilomètres : 3200 euros.

MAN
DN

3
Be
Q

Les agents auront la possibilité de faire valoir leur droit à cette prime dans le mois qui suit l'installation dans le nouveau site, sauf s'ils considèrent que l'application des mesures relatives à la mobilité géographique propres à leur statut, en cas de modification du lieu de travail se révèle plus avantageuse. En tout état de cause, les deux modes de compensation ne sont pas cumulatifs.

En cas de déménagement, les modalités d'accompagnement prévues par la convention collective de l'assurance chômage ou par le statut public sont applicables.

2.2 Mobilité professionnelle

En ce qui concerne la mobilité professionnelle, qui résulte du pourvoi des postes vacants par sélection de candidats internes, il est décidé que les CPL ou CPN pourront se tenir une fois par mois en fonction des besoins pour permettre le pourvoi des postes au fil de l'eau. Les comités d'établissement seront également informés conformément aux dispositions du code du travail.

Les agents sous contrat de droit public ne peuvent se positionner que sur les postes à même niveau d'emploi ou en promotion dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires.

Article 3 : Principes de promotion

Pour répondre aux besoins de passage d'un emploi à un autre, et pour permettre l'évolution au sein d'un même emploi, il est convenu de conserver les deux systèmes existant en période transitoire (application de la CCN et du statut).

TITRE 3 : Mesures d'accompagnement de la mise en place de Pôle emploi

Article 1 : Mesures relatives aux effectifs de Pôle emploi

Les parties prennent acte que les mesures suivantes concernant les effectifs de Pôle Emploi ont été prises :

1. Les effectifs totaux issus de l'ANPE et des institutions de l'assurance chômage, à l'exception de ceux qui restent à l'Unedic, sont maintenus ; dans ce cadre tous les contrats à durée déterminée de droit public qui étaient employés par l'ANPE, soit 1200 agents, ont été prolongés pour une durée de douze mois à partir de décembre 2008 ;
2. Les départs en retraite prévus parmi les agents issus de l'ANPE et de l'assurance chômage au cours de l'année 2009, qui s'élèvent à hauteur de 1200 agents, feront l'objet de recrutements anticipés de remplacement en contrat à durée indéterminée dès le début de l'année 2009, ce qui équivaut à un renfort de 400 personnes en année pleine ;
3. Pour assurer le remplacement des agents qui suivent les formations de référent unique, 400 emplois en équivalent temps plein sont recrutés sur 2009 soit un volume de recrutement supplémentaire de l'ordre de 600 contrats à durée déterminée.

MPM

N
D

4. Pôle emploi prend acte de la décision de l'Unédic du 27 novembre 2008 du maintien de 117 contrats à durée déterminée « surnuméraires » des institutions de l'assurance chômage et du recours à 200 contrats à durée déterminée prise compte tenu de l'accroissement des instances, qui se poursuivent au sein de Pôle emploi à compter du 19 décembre 2008. Les bénéficiaires de ces contrats se verront proposer un renouvellement pouvant aller jusqu'au 30 juin 2009 au terme de leur engagement actuel.

Article 2 : Mesures salariales

1. S'agissant des salariés de droit privé, la direction générale de Pôle emploi a convoqué le 13 janvier 2009, les organisations syndicales représentatives au plan national pour la négociation annuelle obligatoire sur les salaires ; à cette occasion, seront examinées les modalités d'un rattrapage salarial, prenant en compte l'inflation constatée en 2008, au titre de l'année 2008 et les mesures salariales pour 2009.

2. S'agissant des agents de droit public dans les circonstances spécifiques de la fusion et dans les attentes de la conclusion de la nouvelle convention collective dont la négociation commencera dès janvier 2009, l'ensemble de ceux-ci bénéficie, à compter du 1er trimestre 2009, d'une réduction d'ancienneté de 24 mois relative aux conditions requises pour accéder à l'échelon immédiatement supérieur. La direction de Pôle emploi s'engage à examiner avec l'autorité de tutelle les conditions dans lesquelles les agents bénéficieront de cette réduction et les conditions dans lesquelles les agents ayant atteint le plafond indiciaire de leur niveau d'emploi bénéficieront d'une indemnité compensatrice équivalente au montant de la bonification sur l'année.

TITRE 4 : Garanties sociales en matière de transparence, d'égalité de traitement et de voies de recours

Article 1 : Garanties individuelles

Le transfert du personnel au sein de Pôle emploi en vertu de la loi du 13 février 2008 ne peut entraîner aucune minoration de la rémunération antérieure, de la qualification et des avantages collectifs et individuels des personnels transférés.

Toute modification d'affectation postérieure au transfert sera notifiée par écrit. Cette notification personnalisée intègre notamment le caractère définitif ou provisoire du repositionnement, la nature des éventuelles délégations, la localisation exacte de l'emploi, une description des missions, le rattachement hiérarchique et les éléments de rémunération, la date d'effet et le cas échéant la durée du repositionnement provisoire.

Article 2 : Accord sur le suivi de la fusion

Les parties conviennent de négocier dans les meilleurs délais un accord d'accompagnement des conditions de la fusion. Cet accord permettra aux organisations syndicales d'effectuer un suivi des conditions de mise en œuvre tant sur le plan collectif qu'individuel de la fusion

HPM
DN
E
5
D

notamment en matière d'effectifs, de métiers, de compétences, de mobilité géographique et d'accompagnement des mobilités professionnelles.

TITRE 5 : Activités sociales et culturelles

Il existe un écart entre les subventions versées par Pôle emploi au titre des activités sociales et culturelles au bénéfice des agents publics et celles versées au bénéfice des agents privés. Il est décidé d'aligner les modalités de calcul de la subvention versée au titre des activités sociales et culturelles des agents publics sur celles des agents régis par la CCN, et ce dès le 1er janvier 2009.

Les modalités de cet alignement feront l'objet d'une négociation collective spécifique dès le mois de janvier 2009.

TITRE 6: Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord

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

Il est conclu pour la réalisation de son objet et cessera de produire tous ses effets dès l'entrée en vigueur de la future Convention Collective.

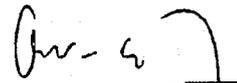
Il pourra faire l'objet d'une révision avant la survenance de son terme, selon les dispositions des articles L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

Fait à Paris le

Le

12 JAN. 2009

Le Directeur général de Pôle emploi,



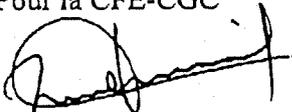
Monsieur Christian CHARPY

Pour la CFDT

B. COUSIN

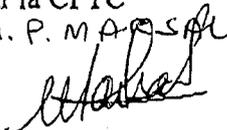


Pour la CFE-CGC



Pour la CFTC

M. P. MARSA



Pour la CGT

Pour la CGT-FORCE OUVRIERE

Pour l'UNSA

D. NUQUÈS

Pour la FSU

