

## Accord collectif du 27 avril 2018 relatif au déroulement de carrière des agents au sein de l'établissement Pôle emploi Pays de la Loire

Les parties prennent acte de la mise en œuvre de l'accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle emploi, et notamment l'article 25 repris dans le préambule ci-dessous.

A l'issue d'un cycle de négociation qui s'est déroulé du 23 février au 13 avril 2018, les parties s'accordent sur les points I à V suivants.

### Préambule

Conformément à l'article 25 de l'Accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle emploi (ci-après désigné « accord national du 22 novembre 2017 ») :

« Le présent accord se substitue en toutes ses dispositions à celles de « l'avenant XXVII relatif à la classification », issu de l'Assurance chômage et annexé au chapitre Y ANNEXES de la CCN. Il révisé en conséquence les articles 8.3, 11§1 et §3, 12§1 et §3, 19, 20§3 et §4, 24§4, §5 et §9, 25§2, 26.3§2 b, 26.4, 42.1 §2 de la CCN de Pôle emploi ainsi que l'article 7§3 de l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.

[...]

Le positionnement dans la classification et le dispositif conventionnel associé sont applicables à l'ensemble des agents de droit privé à compter de la date fixée à l'article 22 du présent accord. Le nouveau dispositif conventionnel de classification se substitue de plein droit à tous usages, pratiques, textes et dispositions conventionnelles, que ce soit au niveau national ou au niveau des établissements, ayant le même objet ou portant sur les mêmes thèmes. Ainsi tous les usages, pratiques, textes et dispositions conventionnelles, notamment en ce qu'ils fixent des parcours d'évolution ou font référence à la progression des emplois et/ou des coefficients et/ou des niveaux de qualification, en rapport avec la classification antérieure (Avenant XXVII), cessent nécessairement de s'appliquer à la date d'effet du positionnement des agents précitée ci-dessus.

En vue de tenir compte de la situation particulière des agents qui ont débuté un déroulement de carrière spécifiquement prévu par des dispositions conventionnelles d'établissements en rapport avec la classification en vigueur, les parties conviennent qu'une négociation est engagée. Cette négociation, engagée à l'initiative de la direction des établissements concernés, s'ouvre dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Cette négociation d'établissement s'inscrit dans le respect du dispositif conventionnel de classification institué par le présent accord ».

Autrement dit, au 1er juillet 2018, les nouvelles dispositions nationales s'appliquent de plein droit aux agents de droit privé.

Les règles spécifiques d'évolution de carrière de Pôle emploi Pays de la Loire (l'avenant n°3 à l'accord d'entreprise du 8 janvier 1973, le chapitre « déroulement de carrière » de l'accord d'entreprise du 5 juillet 2002, la note d'accompagnement du 5 juillet 2002 de l'accord d'entreprise du 5 juillet 2002, l'avenant du 8 juillet 2003 à l'accord d'entreprise du 5 juillet 2002, le relevé de conclusions du 14 juin 2004, les usages, engagements unilatéraux, notes régionales et pratiques qui s'y rapportent) n'auront plus d'existence juridique à compter du 1er juillet 2018.

En conséquence, les dispositions conventionnelles, usages, engagements unilatéraux collectifs et pratiques spécifiques relatifs au déroulement de carrière ne trouveront plus à s'appliquer au 1er juillet 2018.

Pour tenir compte de situations particulières d'évolution de carrière d'agents de l'établissement qui ont débuté un déroulement de carrière spécifiquement prévu par l'ancien dispositif local, sans avoir atteint le coefficient maximum du parcours attribué par automaticité au 1<sup>er</sup> juillet 2018, le présent accord vise à déterminer des possibilités de progression professionnelle spécifiques, dans le respect de l'accord national de classification précité et des conditions précisées dans le présent accord.

## **I - Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est le périmètre de l'établissement Pôle emploi Pays de la Loire.

Il concerne les agents de droit privé, inscrits à l'effectif de l'établissement au 30 juin 2018, qui ont débuté un déroulement de carrière spécifiquement prévu par l'ancien dispositif local, sans avoir atteint le coefficient maximum du parcours attribué par automaticité au 30 juin 2018.

## **II - Principes spécifiques d'évolution professionnelle**

Les principes énoncés aux articles II-1, II-2 et II-3 sont cumulatifs et s'inscrivent dans le respect de l'accord national du 22 novembre 2017.

### **II.1 - Bénéfice de l'accord national du 22 novembre 2017**

Le présent accord s'inscrit dans le respect de l'accord national du 22 novembre 2017, et notamment dans le respect des emplois, de leur amplitude, des filières, niveaux de classification, échelons et coefficients.

Les agents de droit privé bénéficient de l'ensemble des règles de positionnement de l'accord national.

Les cas particuliers (Art 13 - accord 22 novembre 2017) sont applicables aux agents de l'établissement Pays de la Loire.

### **II.2 - Bénéfice de l'accord d'établissement d'évolution professionnelle**

Les agents de l'établissement ayant débuté un déroulement de carrière spécifique avant le 1<sup>er</sup> juillet 2018, peuvent être concernés par l'une des trajectoires spécifiques d'évolution décrites au II.3.

Ce début d'évolution se caractérise par l'attribution d'au moins un coefficient supérieur dans le cadre du processus promotionnel en application de l'ancien dispositif spécifique.

De plus, les agents au coefficient 190 (transposé échelon C1 au 1<sup>er</sup> juillet 2018 selon les dispositions de l'accord national du 22 novembre 2017) sont considérés comme bénéficiaires de l'ancien dispositif local, et sont donc intégrés au champ d'application du présent accord.

Il en est de même des agents ayant intégré l'établissement Pays de la Loire par mobilité interne et inscrits à l'effectif de l'établissement au 30 juin 2018.

La trajectoire dont chaque agent bénéficie, lorsqu'il est concerné par le présent accord d'établissement, est identifiée au 1<sup>er</sup> juillet 2018 selon son positionnement, à l'occasion d'un entretien avec son manager.

En cas de changement d'emploi pendant la durée de la validité du présent accord, l'agent bénéficie de l'évolution professionnelle correspondant à la Trajectoire du nouvel emploi exercé dans la limite de l'amplitude d'emploi du nouveau positionnement.

Afin de sécuriser les parcours professionnels vers un changement d'emploi, l'établissement accompagne les agents qui le souhaitent à l'occasion d'un entretien pour identifier l'emploi visé et les moyens à mettre en œuvre (immersion, tutorat, formation, ...).

CB

MA

DN

AM

BB

Les agents qui ont atteint ou atteignent par automaticité le dernier échelon du dernier niveau de l'amplitude de leur emploi ou encore qui ont été positionnés hors amplitude, bénéficient des dispositions de l'accord national du 22 novembre 2017.

### II.3 - Trajectoires spécifiques d'évolution

Dans le respect des conditions mentionnées au II.2, un agent concerné bénéficie de l'une des trajectoires spécifiques fixées ci-dessous dans la limite de l'amplitude de son emploi en référence à l'article 4 de l'accord du 22 novembre 2017.

Le passage automatique d'un échelon à un autre se fait dans les délais maximum fixés ci-dessous, sauf situation professionnelle exceptionnelle justifiée par écrit, à l'occasion du processus annuel de promotions.

Pour les agents concernés par une promotion devant intervenir au second semestre 2018, le passage à l'échelon supérieur s'effectue au plus tard à la date anniversaire de l'attribution du coefficient obtenu en application des dispositions conventionnelles antérieures.

Pour les agents concernés par une promotion à partir de la campagne de Promotions 2018/2019, le passage à l'échelon supérieur s'effectue au plus tard au 1er jour du semestre civil de la date anniversaire de l'attribution du coefficient ou de l'échelon précédant obtenu en application du présent accord, ou selon les dispositions conventionnelles antérieures, ou en application des articles 13 ou 12.2 1) de l'accord du 22 novembre 2017.

Pour la détermination des délais ci-après, la durée de l'absence pour congé maternité sera pleinement assimilée à une période de travail.

- **Trajectoire 1 - pour les Emplois dont l'amplitude débute au Niveau « Employé ou Technicien » :**

Le passage de l'échelon C1 à C2 se réalise dans le délai d'1 an;

Le passage de l'échelon C2 à C3 se réalise dans le délai d'1 an;

Le passage de l'échelon C3 à D1 se réalise dans le délai de 2 ans;

Le passage de l'échelon D1 à D2 se réalise dans le délai d'1 an;

Le passage de l'échelon D2 à D3 se réalise dans le délai d'1 an;

Le passage de l'échelon D3 à D4 se réalise dans le délai d'1 an;

Le passage de l'échelon D4 à E1 se réalise dans le délai de 2 ans;

Le passage de l'échelon E1 à E2 se réalise dans le délai de 2 ans.

- **Trajectoire 2 – pour les emplois dont l'amplitude débute au Niveau « Agents de Maîtrise » :**

Le passage de l'échelon E1 à E2 se réalise dans le délai de 2 ans;

Le passage de l'échelon E2 à E3 se réalise dans le délai de 2 ans;

Le passage de l'échelon E3 à E4 se réalise dans le délai de 1 an;

Le passage de l'échelon E4 à F1 se réalise dans le délai de 3 ans.

- **Trajectoire 3** – pour les emplois dont l’amplitude débute au Niveau « Cadre » :

Le passage de l’échelon F1 à F2 se réalise dans le délai d’1 an;

Le passage de l’échelon F2 à F3 se réalise dans le délai d’1 an;

Le passage de l’échelon F3 à F4 se réalise dans le délai de 2 ans;

Le passage de l’échelon F4 à G1 se réalise dans le délai de 2 ans;

Le passage de l’échelon G1 à G2 se réalise dans le délai d’1 an;

Le passage de l’échelon G2 à G3 se réalise dans le délai de 2 ans.

### **III- Les modalités de financement de l’accord**

Afin de ne pas obérer le budget annuel dédié au processus de promotions visé par l’article 7 de l’accord du 22 novembre 2017, la Direction s’engage à consacrer un budget régional spécifique à la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

### **IV – Commission de suivi de l’accord**

Sans préjudice de la compétence de la Commission Paritaire Locale de Recours Classification (CPLRC), il est institué une Commission Paritaire Locale de Suivi du présent Accord (CPLS) pendant la durée de validité de l’Accord.

Cette Commission a compétence pour :

- Echanger avec la Direction Régionale sur l’application de l’Accord
- Echanger à partir d’un bilan chiffré de l’application de l’accord (nombre de promotions, nombre de relèvements de traitement, nombre de mobilités professionnelles,...). Ces informations ne comportent pas de données personnelles ou nominatives.

Cette Commission paritaire est composée de représentants de la Direction ainsi que de deux représentants par organisation syndicale représentative dans l’Etablissement signataire du présent accord ou y ont adhéré.

La Commission se réunit une fois par an sur convocation de la Direction avec un délai de prévenance de 15 jours.

Les temps de réunion et de déplacement constituent du temps de travail effectif, les frais de transport et de repas sont pris en charge selon les barèmes en vigueur dans l’établissement.

### **V- Dispositions générales**

#### **V.1 - Conditions de validité et notification de l’accord signé**

Le présent accord est soumis aux conditions de validité d’un accord collectif d’établissement fixées par les dispositions du Code du travail (L 2232-12).

Si l’accord signé est valide, il est notifié, à la diligence de la direction de l’établissement, à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’établissement.

## V.2 - Entrée en vigueur et durée de l'accord collectif

L'accord s'applique à compter du 1er juillet 2018 (date de positionnement des agents dans la nouvelle classification de la branche), et jusqu'au 31 décembre 2023. A cette date, il cesse de produire ses effets.

L'accord national du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN de Pôle emploi s'appliquera alors de plein droit à l'ensemble des agents de droit privé de l'établissement.

## V.3 - Dépôt de l'accord collectif

Le présent accord est, à la diligence de l'établissement, déposé à la DIRECCTE de Nantes dans les conditions et selon les formalités fixées par le Code du travail.

Un exemplaire est également remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Nantes.

## V.4 - Adhésion


Conformément à l'article L 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'établissement et non signataire de l'accord pourra y adhérer ultérieurement selon les modalités légalement et réglementairement fixées.

Le 27 avril 2018 à Nantes, fait en huit exemplaires

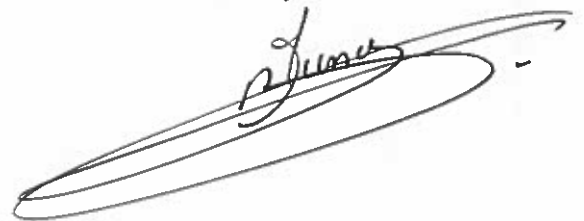
Pour les OS représentatives de l'établissement

Le Directeur Régional  
Pôle emploi Pays de la Loire

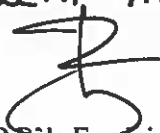
Pour la CFDT Emploi Grand Ouest :

Bernie BILLEY  


Alain Mauny



Pour la CGT Pôle Emploi Pays de la Loire :

Dimitri DAGNIAN  


Pour la CGT-FO Pôle-Emploi :

Pour le SNU Pôle Emploi FSU Pays de la Loire :

CAROLE BELLANGER  