

**Accord du 18 décembre 2008 sur
le reclassement des personnels impactés
par le transfert du recouvrement
des contributions d'Assurance chômage**

Entre :

L'instance nationale provisoire représentée par son Délégué Général, Monsieur Christian CHARPY

et :

Les organisations syndicales représentatives des personnels du régime d'assurance chômage.

PREAMBULE

La loi du 13 février 2008 prévoit le transfert du recouvrement des cotisations d'assurance chômage à la nouvelle institution issue de la fusion de l'ANPE et du réseau opérationnel de l'assurance chômage dès sa création, puis à l'URSSAF, au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

L'ambition des parties signataires est de sécuriser l'avenir de chacun des salariés, directement concernés par le transfert du recouvrement, et d'organiser le reclassement professionnel des personnels. Ce reclassement devra s'inscrire dans une recherche de valorisation des compétences identifiées et reconnues ainsi que du potentiel des personnels de ces secteurs. Pôle emploi s'engage à mettre en oeuvre tous les efforts possibles pour atteindre ces objectifs.

Les parties entendent veiller à ce que les salariés concernés par le transfert du recouvrement disposent de toutes les garanties individuelles et collectives pour assurer leur reclassement dans les meilleures conditions sur l'ensemble des métiers de la nouvelle institution ainsi que de mettre à disposition l'ensemble des outils nécessaires, en particulier en matière de formation, à la poursuite de leur développement professionnel et à leur reclassement au sein de la nouvelle institution.

Cet accord enclenche une dynamique de reclassement à compter de sa signature, sans attendre le transfert de l'activité recouvrement aux URSSAF.

Les Directions doivent permettre aux agents qui bénéficient d'un reclassement professionnel ou qui sont invités à des actions préalables visées par l'article 2 d'être disponibles, sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable, qui ne saurait excéder deux mois.

MPM

E

NE

La Direction de Pôle emploi s'engage à compenser, entre autres, par un recours à des CDD la baisse de disponibilité et/ou d'effectifs qu'occasionnera la mise en place des parcours de formation, d'accompagnement individuel, de transfert ou de départ. .

Article 1 : Objet et champ d'application de l'accord.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des Services aux Entreprises, y compris les contrats de professionnalisation et contrats suspendus quel que soit le motif de suspension et ceux des autres fonctions dont l'activité serait significativement impactée.

La mise en œuvre du présent accord ne pourra se traduire par des mobilités géographiques forcées.

Article 2 : Actions préalables au reclassement du personnel

Une cartographie des emplois, des qualifications et des compétences des personnels concernés sera élaborée et présentée à l'ONM, et à la Commission Paritaire nationale de suivi visée à l'art 7 au plus tard le 31 mars 2009.

Les Directions Régionales organiseront, pilotées par la DGA-RH de « pôle emploi », des actions d'information et de présentation des métiers de Pôle emploi au bénéfice des personnels des SAE telles que : forum métiers par les régions au plus tard au 31 mars 2009, visites, immersion temporaire permettant d'appréhender l'activité, stage découverte et d'initiation.

Dans la perspective de leur reclassement professionnel les salariés bénéficieront, à leur demande, de mesures d'accompagnement ciblées : bilan professionnel, entretien d'orientation professionnelle, entretien de positionnement individuel, définition de cursus de validation des acquis professionnels, de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et mise en œuvre d'un parcours de formation spécifique. Ces mesures pourront être mis en œuvre par des organismes professionnels externes à Pôle emploi qui seront sélectionnés par la DGA-RH, dans le cadre d'un budget spécifique. Ces actions interviendront au plus tard le 31 décembre 2009 pour les personnels des SAE, nonobstant le droit des collaborateurs des SAE et des autres salariés concernés de faire cette demande ultérieurement et d'obtenir une réponse favorable.

A la date du transfert au sein de Pôle emploi, un courrier nominatif sera adressé aux collaborateurs des services aux entreprises et du GARP et fera état d'une mention spécifique leur indiquant clairement être bénéficiaire des dispositions du présent accord.

HPM E
OR
NE

Pour ce faire, il est mis en œuvre au sein de chaque Direction régionale, une cellule de repositionnement, animée par la structure RH, chargée de recenser, analyser, accompagner et suivre les situations individuelles des salariés concernés.

Les activités de cette cellule orientée vers l'accompagnement des salariés, la mise en œuvre des actions d'information, de formation et d'intégration sur les nouveaux postes sont encadrées par les moyens d'étude et de prospective mis en place par la DGA-RH sur tout le réseau des établissements de Pôle emploi. Cette cellule est également chargée de mettre en œuvre les actions visées à l'article 4, faisant appel le cas échéant aux compétences internes et externes à Pôle emploi.

Le support des entretiens de repositionnement professionnel sera présenté aux Instances Représentatives du Personnel avant mise en œuvre et sera préalablement communiqué à chaque salarié concerné, au moins une semaine avant l'entretien.

La Bourse de l'emploi mise en œuvre au sein de Pôle emploi permettra d'explorer efficacement l'ensemble des opportunités de mobilités envisageables

Article 3 : Les mesures de reclassement interne à la nouvelle institution

A compter de la signature de l'accord et sans attendre le transfert des personnels au sein de Pôle emploi, tout salarié volontaire bénéficie d'une priorité d'accès aux fonctions et aux postes ouverts au sein de la nouvelle institution ainsi qu'au parcours de formation adapté correspondant.

Par ailleurs, il est acté que la construction de Pôle emploi s'effectue au sein des différentes Directions Régionales en prévoyant l'intégration progressive des salariés concernés. Ces salariés sont préalablement positionnés et intégrés en priorité à tout recrutement.

L'ensemble des postes de Pôle emploi fait l'objet d'une publicité vers l'ensemble des salariés (y compris pour les collaborateurs absents de leur poste de travail ou en suspension de contrat).

Les propositions de reclassement, qui tiennent compte de la qualification, du niveau de responsabilité, de l'ancienneté, des compétences et des vœux du collaborateur sont formalisées par écrit et donnent lieu le cas échéant à la mise en place d'un dispositif de formation et d'accompagnement personnalisé. L'accord formel du salarié est requis pour la mise en œuvre du dispositif.

Chaque salarié concerné se verra proposer au moins 4 postes différents sur l'ensemble des métiers de la nouvelle institution : appui à la production, services aux demandeurs d'emploi, aux actifs, aux entreprises, etc....

Lorsque suite à une candidature spontanée, une réponse négative est faite à un collaborateur, celle-ci se fera par écrit et donnera lieu en outre à un entretien de conseil personnalisé avec un représentant de la fonction RH au cours duquel seront envisagées les actions nécessaires à la mise en place d'un parcours d'accompagnement adapté.

Le salarié peut demander un entretien pour faire le point sur les actions nécessaires complémentaires permettant d'aboutir à son reclassement.

Dans le cas où le reclassement proposé n'aboutirait pas à l'issue de ces différentes propositions, la situation du salarié, à sa demande ou à celle de l'établissement, est examinée par la Commission paritaire nationale prévue par l'article 6 du présent accord.

Le repositionnement individuel du salarié garantira a minima un niveau de qualification, de responsabilité, de rémunération et d'ancienneté identique à celui du poste précédemment occupé. Toute progression de qualification ou de responsabilités donne lieu à attribution du niveau de qualification et coefficient correspondant au poste occupé conformément aux règles légales et conventionnelles applicables.

Le reclassement professionnel du salarié correspond à une progression de qualification qui doit être reconnue et intégrée dans sa progression de carrière.

Dans le cadre de son intégration au nouveau poste de travail, le salarié bénéficie des mesures d'accompagnement nécessaires à la prise de poste et à l'intégration dans la fonction, comportant le cas échéant un recours au tutorat, ainsi que des points d'étapes avec son encadrement, tant à la demande du salarié que de la hiérarchie.

Dans un délai de trois mois suite à la prise de poste, le salarié pourra décider de ne pas pérenniser la prise de fonction, après échange avec son encadrement, sans remettre en cause son droit à bénéficier des modalités du présent accord.

Tout salarié volontaire de Pôle Emploi qui souhaiterait faire valoir ses droits à la retraite au plus tard à la date du transfert des activités du recouvrement peut demander à occuper un poste dans les Services aux Entreprises pour permettre la mobilité avant cette date d'un salarié concerné par le présent accord.

Article 4 : Les mesures de reclassement externe

Article 4.1 : reclassement externe au sein des URSSAF

Pôle emploi convient de favoriser, sur une base strictement volontaire du personnel, un accès privilégié des personnels qui le souhaiteraient sur des postes vacants équivalents au sein des URSSAF.

A cette fin, un accord, formalisé par une convention, est recherché avec les URSSAF et l'ACOSS, en vue de mettre en place un dispositif d'information sur les postes vacants et une priorité d'accès des personnels couverts par le présent accord dans les services de l'URSSAF avec préalablement, si cela est souhaité, des séjours d'immersion permettant d'appréhender l'activité de ces organismes. Cette convention pourra prévoir que les agents de Pôle emploi volontaires seront détachés pour une durée pouvant aller jusqu'à 6 ans, le salaire étant pris en

charge par l'URSSAF. Si le collaborateur ainsi détaché souhaite réintégrer Pôle emploi, un délai de prévenance de trois mois est requis.

Toute conclusion de convention avec un organisme sera présentée aux organisations syndicales signataires de l'accord avant signature.

Article 4.2 : Compensation du différentiel de rémunération en cas de reclassement externe :

En cas de reclassement externe, le différentiel éventuel de rémunération est compensé par Pôle emploi pendant une durée de trois ans de la manière suivante :

1^{ère} année : 100 % du différentiel

2^{ème} année : 75% du différentiel

1^{er} semestre de la 3^{ème} année : 50 % du différentiel

2^{ème} semestre de la 3^{ème} année : 25 % du différentiel

Cette indemnité est versée par le nouvel employeur qui en demandera le remboursement à Pôle emploi.

En cas d'embauche définitive par le nouvel employeur, le salaire servant au calcul de l'indemnité de rupture sera calculé sur la base du salaire à taux plein tel qu'il aurait été si le salarié était resté travailler à Pôle emploi.

Ces indemnités s'appliquent pour tout reclassement externe où serait constaté un éventuel différentiel de rémunération.

Article 4.3 : Autres mesures d'accompagnement des projets personnels

La Direction facilite par ailleurs la réalisation des projets personnels des collaborateurs, qu'il s'agisse de projets de création ou de reprise d'entreprise ou d'autres types de projets professionnels, en proposant différentes mesures telles que :

- la prise en charge financière des actions de formation, d'adaptation ou qualifiante demandées par le salarié ;
- l'octroi d'un congé sans solde selon les dispositions conventionnelles en vigueur (art 21 de la CCN) ou de droit commun (congé sabbatique) ;
- l'octroi d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, dont la durée pourra être de 12 mois renouvelable 3 fois ; pour accompagner cette création ou reprise, le salarié bénéficie, lors de la rupture de son contrat de travail, d'une indemnité forfaitaire de 10 000 euros en plus de ses indemnités conventionnelles;
- l'octroi du congé de solidarité nationale ou internationale. Le salaire est maintenu à 50% pendant la durée de ce congé dans la limite d'une année ;
- toute autre mesure individuelle étudiée avec le salarié.

MPM E
NE

Le salarié peut bénéficier dans la conception et la réalisation de son projet professionnel de l'aide de la cellule de suivi qui pourra, l'orienter dans ses choix et étudier le dispositif d'accompagnement le mieux approprié.

Article 5 : Mesure relative aux modifications d'implantation du lieu de travail

En cas de mobilité géographique résultant du reclassement interne des agents concernés par le présent accord ; il est décidé que les incidences pour le personnel seront accompagnées financièrement dans la mesure où ces modifications entraîneraient pour l'agent un accroissement significatif de son temps ou du kilométrage de trajet domicile-lieu de travail.

Ainsi, il sera attribué à chaque agent concerné une prime, versée en une fois, calculée en fonction de la durée de l'accroissement du temps ou des kilomètres sur un trajet Aller Retour domicile-lieu de travail soit, pour un accroissement de :

- + de 20 minutes ou 15 km: 1700 euros brut
- + de 40 minutes ou 25 km : 2100 euros brut
- + de 60 minutes ou 35 km: 2500 euros brut

Les agents auront possibilité de faire valoir leur droit à cette prime, dans le mois qui suit l'installation dans le nouveau site, sauf s'il considère que l'application des mesures 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 de la CCN sont applicables.

Article 6 : Les conditions de mise en œuvre et de suivi du présent accord

Article 6.1 : Budget spécifique

Pôle emploi s'engage à mettre en place un budget spécifique nécessaire à la mise en œuvre des dispositions prévues par le présent accord.

Ce budget fait l'objet d'un suivi par la Commission Paritaire Nationale prévue par le présent article.

Article 6.2 : Cellule de suivi

Une Cellule de Suivi sera créée au niveau de la Direction Générale de « pôle emploi », placée sous la responsabilité de la DGA-RH, en appui des Directions Régionales pour l'accompagnement des reclassements individuels.

MPM E
NE BE

Article 6.3 : Commission paritaire nationale de suivi

Une Commission paritaire nationale de suivi du présent accord est créée.

Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de la Convention Collective Nationale de l'Assurance Chômage et de représentants de la Direction générale adjointe Ressources Humaines de Pôle emploi.

Elle se réunit tous les trois mois sur la base des informations remontées des cellules de repositionnement locales, de la cellule de suivi des mobilités nationale, et des informations souhaitées par les représentants des Organisations Syndicales. La DGA-RH en assure le secrétariat.

La Commission de suivi a communication de la liste des organismes sélectionnés mentionnés article 2 alinéa 3. Un bilan quantitatif et qualitatif des opérations d'accompagnement et de reclassement de la période lui sera présenté chaque trimestre.

Elle pourra être réunie à la demande de la majorité des Organisations Syndicales siégeant.

Elle a pour mission de s'assurer de la bonne application du présent accord. Elle est notamment saisie de la situation individuelle des agents pour lesquels la procédure de reclassement prévue à l'article 3 n'aurait pas aboutie, soit par le salarié, soit par l'établissement.

La décision de la Commission Paritaire Nationale prise à la suite de cette saisine est exécutoire.

Article 6.4 : Commission de suivi régionale

Il est en outre mis en œuvre localement une commission de suivi régionale composée, sur le périmètre de la Direction régionale ou de l'établissement, de deux représentants des organisations syndicales nationales signataires de la Convention Collective de l'Assurance Chômage et de représentants de la Direction.

Article 6.5 : Rôle des Comités d'établissement

Les Comités d'Etablissement locaux sont régulièrement informés des activités des cellules locales et de la progression des reclassements du personnel couvert par le présent accord.

Article 7 : Articulation avec les autres accords collectifs

La CCN du RAC complète autant que de besoin les dispositions du présent accord
Au cas où un accord RH transitoire pour 2009 viendrait à contenir des dispositions plus favorables pour les salariés concernés, ces dispositions se substitueraient à celles du présent accord.

MPM E
NE BE

Article 8 : 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.

Toute organisation syndicale qui souhaiterait adhérer au présent accord, pourra le faire ultérieurement et ainsi participer à sa mise en œuvre.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et pour une durée qui prend fin à la réalisation des reclassements des personnels concernés.

Il pourra faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision, selon les dispositions des articles L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

Fait à PARIS, le 18 décembre 2008

Pour la fédération des syndicats du personnel
des organismes de la protection sociale du travail
et de l'emploi (CFDT,)

Pour le Syndicat SNAC Alliance emploi (CFE-CGC)

Pour le Syndicat National CFTC emploi (CFTC)

Pour la Fédération Nationale des Personnels
des organismes sociaux (CGT)

Le délégué général de l'Instance
Provisoire

Christian CHARPY

Pour la Fédération des Employés et Cadres (CGT-FORCE OUVRIERE)