pôle emploi

Accord du 13 juillet 2010 portant adaptation de certaines règles de gestion de ressources humaines pour les agents de droit public

Article 1- Principe général

Par le présent accord, les parties conviennent d'adapter certaines règles de gestion des ressources humaines liées au statut des agents publics de Pôle emploi pour tenir compte de la volonté partagée d'assurer la pérennité de l'économie générale de ce statut dans un contexte de diminution progressive des effectifs qui en relèvent.
Il est rappelé préalablement que la possibilité offerte aux agents publics d'opter ou non pour le statut de droit privé, en vertu des dispositions de la convention collective entrée en vigueur le 1er janvier 2010 relève d'un libre choix des agents. Ce choix ne saurait supporter aucune pression, ni entraîner des conséquences inéquitables ou discriminatoires sur le déroulement de carrière des agents publics ou sur leur représentation collective, en vertu du principe d'égalité de traitement du personnel. Ce principe de respect du choix de l'agent doit être observé dans les relations de travail au quotidien.

Article 2- Mesures concernant le dispositif de VIAP

Considérant les souhaits d'évolution des agents publics et afin de ne pas freiner les mobilités inter-filières, les agents pourront désormais justifier d'une VIAP valide sur l'un des emplois de leur niveau d'emplois pour s'inscrire aux épreuves de sélection interne de promotion sur le niveau d'emplois supérieur, et non plus obligatoirement sur l'emploi occupé à la date de forclusion des candidatures à la sélection interne (1). Cette mesure s'applique aux VIAP en cours de validité et à venir.

Le dispositif de VIAP sera simplifié. Au dossier actuel, se substituera un dossier fondé sur une description du poste occupé et des activités significatives exercées par l'agent dans son contexte professionnel, au cours des deux années précédentes, répertoriées dans une grille. Il ne sera pas demandé à l'agent de démontrer la mobilisation des compétences-clefs, celle-ci étant présumée acquise au travers de l'exercice des activités attesté par le responsable hiérarchique, à l'issue d'un entretien. Cet entretien ne se confond pas avec un entretien de suivi d'activité.
L'agent disposera d'un outil lui permettant de repérer les activités significatives attachées à l'emploi repère et de mesurer les éventuels écarts avec sa pratique professionnelle. Le supérieur hiérarchique transmet l'attestation d'exercice d'activité de l'agent à la commission régionale de validation. Les modalités de validation prévues par ailleurs par la décision du 15 février 2006 sont inchangées, y compris celles concernant les agents mis à disposition des structures externes et le droit de recours.

La durée d'ancienneté requise pour s'inscrire à la VIAP sur épreuve est ramenée de quatre ans à deux ans (2).

Les référentiels VIAP seront actualisés au fur et à mesure de l'aboutissement de la réflexion sur l'évolution des métiers de Pôle emploi et feront l'objet d'une communication aux personnels concernés.

La validité des VIAP en cours à la date de signature du présent accord et qui arrivent à expiration avant le 31 décembre 2011 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2011 (3).

Article 3- Promotion

3.1- Mesures générales

L'augmentation du taux maximal de promotion des agents publics, actuellement fixé à 2 %, sera proposée aux autorités de tutelle, pour le porter à 4 %, par modification de l'article correspondant du décret statutaire modifié (4). Le nombre de promotions obtenu par application de ce quota sera arrondi à l'unité supérieure.

La DGA RH effectue un bilan des promotions réalisées tous les six mois suivant la publication des listes des résultats des sélections internes, afin d'envisager l'ouverture éventuelle de nouvelles sélections internes pour augmenter les possibilités de promotion dans la limite fixée par le décret statutaire.

La direction de Pôle emploi augmentera de manière significative les possibilités de promotion en organisant, avant la fin de l'année 2010, des sélections internes pour permettre aux agents publics qui le souhaiteraient, de s'y inscrire.

3.2- Mesures particulières

A compter du 1er jour du mois suivant la date de signature du présent accord et sauf souhait contraire exprimé par écrit par les lauréats, les agents figurant sur des listes principales et complémentaires, en cours de validité à la date d'effet du présent d'accord, de promotion de conseiller, technicien supérieur appui et gestion, conseiller référent, cadre adjoint appui et gestion, conseiller chargé de projet emploi, cadre appui et gestion et chargé de mission appui et gestion bénéficieront de leur promotion sur place par transformation de leur poste, hors quota de promotion déjà réalisé, sans exigence de mobilité, ni candidature sur la bourse des emplois. Les projets de transformation de poste seront présentés pour information aux CE des établissements concernés.

Dans le cadre de l'extinction prévue du niveau I de la filière conseil, une sélection interne de conseiller sera ouverte afin de permettre la promotion d'agents de ce niveau dans cette filière. Cette sélection comprendra la soutenance d'un dossier portant sur le projet professionnel lors d'un entretien oral avec le jury. Les candidats bénéficieront d'actions d'accompagnement à la découverte de l'emploi visé, par le biais d'actions d'immersion et d'information sur le contenu de l'emploi.

Les agents placés dans le niveau d'emplois I bis, antérieurement à la modification statutaire intervenue par décret du 17 septembre 2009, seront repositionnés au niveau I dans la filière appui et gestion.

Les propositions de promotion sur place, par transformation du poste, seront soumises pour avis en commission paritaire locale ou nationale compétente pour les niveaux d'emplois concernés.

Article 4- Réintégration et congés sans traitement

La situation des agents actuellement en congé sans traitement et souhaitant réintégrer Pôle emploi sera examinée avec une attention particulière.

Dans l'hypothèse où l'agent n'aura pas obtenu de poste en réintégration à la date d'expiration de son congé sans traitement, il pourra disposer d'un délai d'attente de

réintégration d'un an. Il pourra mettre à profit ce délai pour continuer à faire acte de candidature sur les postes correspondant à son niveau d'emplois. A défaut de réintégration à l'issue de ce délai supplémentaire, aucun licenciement ne sera prononcé sans qu'une proposition de poste soit faite à l'agent, tenant compte de ses contraintes personnelles et des besoins du service.

A la demande de l'agent, la réintégration pourra intervenir avant le terme prévu du congé en cas de modification substantielle de sa situation personnelle (baisse des revenus, changement de situation familiale). Les intéressés pourront bénéficier en outre, à leur demande, d'un entretien avec le service RH pour définir les modalités favorisant leur réintégration.

La règle de gestion des congés pour convenance personnelle sera assouplie pour ouvrir la possibilité de bénéficier de ce congé par fractions de six mois, renouvelables, dans la limite de six ans au total.

Article 5 - Avancements de carrière et prime de fonction

L'âge des agents proposables à l'accès à la carrière exceptionnelle ne sera plus un critère préalable pour bénéficier de cette mesure.

Les conditions d'attribution de la part variable de la prime de fonction des agents ayant bénéficié d'un congé maternité ou grave maladie seront évaluées, afin de vérifier l'absence de discrimination directe ou indirecte liée à cette situation. Un message de rappel sur les conditions d'attribution sera envoyé aux managers préalablement à la période d'attribution des parts.

Article 6 - Dispositif CICA

6.1- Répertoire des certificats

La liste des CICA sera actualisée en fonction des priorités de Pôle emploi en termes de développement des compétences stratégiques. Elle sera définie au niveau national.
Cette liste des CICA sera portée à la connaissance de tous les agents.

6.2- Allégement

Une proposition de dossier allégé de certification CICA sera soumise à concertation aux organisations syndicales signataires et/ou représentatives au niveau national dans le courant du mois d'octobre 2010. Cet allègement portera sur les contenus et modalités de constitution du dossier de certification et sur les critères de certification.

Une attention particulière sera portée à l'accompagnement de la mise en œuvre des activités concernées par le CICA en vue de l'acquisition dans de bonnes conditions des compétences nécessaires à l'obtention de celui-ci.

Article 7 – Instances de représentation

Les commissions paritaires nationales réunies en commission de suivi pour étudier le bilan du traitement des situations de partage de voix en CPL ainsi que la commission paritaire relative au personnel d'entretien seront régulièrement réunies.

La durée du mandat des élus du personnel en commission paritaire locale et nationale est exceptionnellement prorogée d'une année à compter du terme des mandats en cours. Cette disposition fera l'objet de décisions administratives prises par le directeur général.

PM CH

Le règlement intérieur des CPL et CPN est inchangé et s'applique de plein droit lors de l'examen de la situation individuelle des agents de droit public, quel que soit leur effectif.

Il est rappelé que ces instances ont pour attribution de traiter de la situation des seuls agents de droit public, dans les conditions prévues par le statut du personnel. Lors de la préparation des commissions paritaires locales, les services ressources humaines s'attacheront à ne communiquer aux élus du personnel que les informations relatives aux agents de droit public. Sera toutefois transmis pour information le nombre de candidatures d'agents de droit privé sur chacun des postes concernés.

Article 8- Suivi de l'accord

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi semestriel avec les organisations syndicales signataires et/ou représentatives au niveau national au cours des réunions organisées à cet effet.

Article 9- Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de sa signature sous réserve du droit d'opposition prévu par le Code du travail.
Il est conclu pour la réalisation de son objet.

Article 10 - Mesures de publicité

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 13 juillet 2010

Pour la CFDT - PSTE

Pour la CFTC

Le directeur de Pôle emploi

Christian CHARPY

Pour la CFE-CGC

Pour la FSU

Pour la CGT

Pour la CGT-Force Ouvrière

Pour l'UNSA

Pour le SNAP

Pour SUD

pôle emploi

Accord du 13 juillet 2010 portant adaptation de certaines règles de gestion de ressources humaines pour les agents de droit public

Article 1- Principe général

Par le présent accord, les parties conviennent d'adapter certaines règles de gestion des ressources humaines liées au statut des agents publics de Pôle emploi pour tenir compte de la volonté partagée d'assurer la pérennité de l'économie générale de ce statut dans un contexte de diminution progressive des effectifs qui en relèvent.
Il est rappelé préalablement que la possibilité offerte aux agents publics d'opter ou non pour le statut de droit privé, en vertu des dispositions de la convention collective entrée en vigueur le 1er janvier 2010 relève d'un libre choix des agents. Ce choix ne saurait supporter aucune pression, ni entraîner des conséquences inéquitables ou discriminatoires sur le déroulement de carrière des agents publics ou sur leur représentation collective, en vertu du principe d'égalité de traitement du personnel. Ce principe de respect du choix de l'agent doit être observé dans les relations de travail au quotidien.

Article 2- Mesures concernant le dispositif de VIAP

Considérant les souhaits d'évolution des agents publics et afin de ne pas freiner les mobilités inter-filières, les agents pourront désormais justifier d'une VIAP valide sur l'un des emplois de leur niveau d'emplois pour s'inscrire aux épreuves de sélection interne de promotion sur le niveau d'emplois supérieur, et non plus obligatoirement sur l'emploi occupé à la date de forclusion des candidatures à la sélection interne (1). Cette mesure s'applique aux VIAP en cours de validité et à venir.

Le dispositif de VIAP sera simplifié. Au dossier actuel, se substituera un dossier fondé sur une description du poste occupé et des activités significatives exercées par l'agent dans son contexte professionnel, au cours des deux années précédentes, répertoriées dans une grille.
Il ne sera pas demandé à l'agent de démontrer la mobilisation des compétences-clefs, celle-ci étant présumée acquise au travers de l'exercice des activités attesté par le responsable hiérarchique, à l'issue d'un entretien. Cet entretien ne se confond pas avec un entretien de suivi d'activité.
L'agent disposera d'un outil lui permettant de repérer les activités significatives attachées à l'emploi repère et de mesurer les éventuels écarts avec sa pratique professionnelle. Le supérieur hiérarchique transmet l'attestation d'exercice d'activité de l'agent à la commission régionale de validation. Les modalités de validation prévues par ailleurs par la décision du 15 février 2006 sont inchangées, y compris celles concernant les agents mis à disposition des structures externes et le droit de recours.

La durée d'ancienneté requise pour s'inscrire à la VIAP sur épreuve est ramenée de quatre ans à deux ans (2).

Les référentiels VIAP seront actualisés au fur et à mesure de l'aboutissement de la réflexion sur l'évolution des métiers de Pôle emploi et feront l'objet d'une communication aux personnels concernés.

La validité des VIAP en cours à la date de signature du présent accord et qui arrivent à expiration avant le 31 décembre 2011 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2011 (3).

Article 3- Promotion

3.1- Mesures générales

L'augmentation du taux maximal de promotion des agents publics, actuellement fixé à 2 %, sera proposée aux autorités de tutelle, pour le porter à 4 %, par modification de l'article correspondant du décret statutaire modifié (4). Le nombre de promotions obtenu par application de ce quota sera arrondi à l'unité supérieure.

La DGA RH effectue un bilan des promotions réalisées tous les six mois suivant la publication des listes des résultats des sélections internes, afin d'envisager l'ouverture éventuelle de nouvelles sélections internes pour augmenter les possibilités de promotion dans la limite fixée par le décret statutaire.

La direction de Pôle emploi augmentera de manière significative les possibilités de promotion en organisant, avant la fin de l'année 2010, des sélections internes pour permettre aux agents publics qui le souhaiteraient, de s'y inscrire.

3.2- Mesures particulières

A compter du 1er jour du mois suivant la date de signature du présent accord et sauf souhait contraire exprimé par écrit par les lauréats, les agents figurant sur des listes principales et complémentaires, en cours de validité à la date d'effet du présent d'accord, de promotion de conseiller, technicien supérieur appui et gestion, conseiller référent, cadre adjoint appui et gestion, conseiller chargé de projet emploi, cadre appui et gestion et chargé de mission appui et gestion bénéficieront de leur promotion sur place par transformation de leur poste, hors quota de promotion déjà réalisé, sans exigence de mobilité, ni candidature sur la bourse des emplois. Les projets de transformation de poste seront présentés pour information aux CE des établissements concernés.

Dans le cadre de l'extinction prévue du niveau I de la filière conseil, une sélection interne de conseiller sera ouverte afin de permettre la promotion d'agents de ce niveau dans cette filière. Cette sélection comprendra la soutenance d'un dossier portant sur le projet professionnel lors d'un entretien oral avec le jury. Les candidats bénéficieront d'actions d'accompagnement à la découverte de l'emploi visé, par le biais d'actions d'immersion et d'information sur le contenu de l'emploi.

Les agents placés dans le niveau d'emplois I bis, antérieurement à la modification statutaire intervenue par décret du 17 septembre 2009, seront repositionnés au niveau I dans la filière appui et gestion.

Les propositions de promotion sur place, par transformation du poste, seront soumises pour avis en commission paritaire locale ou nationale compétente pour les niveaux d'emplois concernés.

Article 4- Réintégration et congés sans traitement

La situation des agents actuellement en congé sans traitement et souhaitant réintégrer Pôle emploi sera examinée avec une attention particulière.

Dans l'hypothèse où l'agent n'aura pas obtenu de poste en réintégration à la date d'expiration de son congé sans traitement, il pourra disposer d'un délai d'attente de

réintégration d'un an. Il pourra mettre à profit ce délai pour continuer à faire acte de candidature sur les postes correspondant à son niveau d'emplois. A défaut de réintégration à l'issue de ce délai supplémentaire, aucun licenciement ne sera prononcé sans qu'une proposition de poste soit faite à l'agent, tenant compte de ses contraintes personnelles et des besoins du service.

A la demande de l'agent, la réintégration pourra intervenir avant le terme prévu du congé en cas de modification substantielle de sa situation personnelle (baisse des revenus, changement de situation familiale). Les intéressés pourront bénéficier en outre, à leur demande, d'un entretien avec le service RH pour définir les modalités favorisant leur réintégration.

La règle de gestion des congés pour convenance personnelle sera assouplie pour ouvrir la possibilité de bénéficier de ce congé par fractions de six mois, renouvelables, dans la limite de six ans au total.

Article 5 - Avancements de carrière et prime de fonction

L'âge des agents proposables à l'accès à la carrière exceptionnelle ne sera plus un critère préalable pour bénéficier de cette mesure.

Les conditions d'attribution de la part variable de la prime de fonction des agents ayant bénéficié d'un congé maternité ou grave maladie seront évaluées, afin de vérifier l'absence de discrimination directe ou indirecte liée à cette situation. Un message de rappel sur les conditions d'attribution sera envoyé aux managers préalablement à la période d'attribution des parts.

Article 6 - Dispositif CICA

6.1- Répertoire des certificats

La liste des CICA sera actualisée en fonction des priorités de Pôle emploi en termes de développement des compétences stratégiques. Elle sera définie au niveau national.
Cette liste des CICA sera portée à la connaissance de tous les agents.

6.2- Allégement

Une proposition de dossier allégé de certification CICA sera soumise à concertation aux organisations syndicales signataires et/ou représentatives au niveau national dans le courant du mois d'octobre 2010. Cet allègement portera sur les contenus et modalités de constitution du dossier de certification et sur les critères de certification.

Une attention particulière sera portée à l'accompagnement de la mise en œuvre des activités concernées par le CICA en vue de l'acquisition dans de bonnes conditions des compétences nécessaires à l'obtention de celui-ci.

Article 7 – Instances de représentation

Les commissions paritaires nationales réunies en commission de suivi pour étudier le bilan du traitement des situations de partage de voix en CPL ainsi que la commission paritaire relative au personnel d'entretien seront régulièrement réunies.

La durée du mandat des élus du personnel en commission paritaire locale et nationale est exceptionnellement prorogée d'une année à compter du terme des mandats en cours. Cette disposition fera l'objet de décisions administratives prises par le directeur général.

Le règlement intérieur des CPL et CPN est inchangé et s'applique de plein droit lors de l'examen de la situation individuelle des agents de droit public, quel que soit leur effectif.

Il est rappelé que ces instances ont pour attribution de traiter de la situation des seuls agents de droit public, dans les conditions prévues par le statut du personnel. Lors de la préparation des commissions paritaires locales, les services ressources humaines s'attacheront à ne communiquer aux élus du personnel que les informations relatives aux agents de droit public. Sera toutefois transmis pour information le nombre de candidatures d'agents de droit privé sur chacun des postes concernés.

Article 8- Suivi de l'accord

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi semestriel avec les organisations syndicales signataires et/ou représentatives au niveau national au cours des réunions organisées à cet effet.

Article 9- Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de sa signature sous réserve du droit d'opposition prévu par le Code du travail.
Il est conclu pour la réalisation de son objet.

Article 10 - Mesures de publicité

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 13 juillet 2010

Pour la CFDT - PSTE
Carole HELLEGOUARC'H

Pour la CFTC

Pour la CFE-CGC

Pour la FSU

Pour la CGT

Pour la CGT-Force Ouvrière

Pour l'UNSA

Pour le SNAP GRABOUILLAT

Pour SUD

Le directeur de Pôle emploi

Christian CHARPY

Annexe : références des textes concernés par un effet de l'accord

(1) modifie l'article 1 de la décision n°282/2006 relative aux modalités de validation interne de compétences et d'acquis professionnels du 15 février 2006.

(2) modifie l'article 1 de la décision n° 2004-33 du 2 janvier 2004 relative aux conditions pour se présenter aux épreuves de sélection interne

(3) suspend les effets de l'article 5 de la décision n°282/2006 du 15 février 2006 pour les VIAP en cours de validité à la date de la signature de l'accord.

(4) suppose la modification de l'article 10 du décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de Pôle emploi après accord des autorités de tutelle