

Accord portant sur le processus de positionnement conformément  
à l'article 14 de l'accord de classification  
du 22 novembre 2017

Préambule.....	3
Article 1 : Objet .....	3
Article 2 : Champ d'application.....	3
Article 3 : Identification des agents concernés .....	3
Article 4 : Procédure préalable au positionnement.....	4
Article 5 : Date d'effet du positionnement .....	4
Article 6 : Voie de recours .....	5
Article 7 : Dispositions générales.....	5

## Préambule

Le 22 novembre 2017 a été conclu entre la Direction générale de Pôle emploi et les organisations syndicales représentatives dans la branche, telles que déterminées par l'arrêté du 20 juillet 2017 du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social, un accord de classification des emplois pris sur le fondement des dispositions des articles 3.2 et 53 de la convention collective nationale.

Selon les dispositions de l'article 14 de cet accord Classification du 22 novembre 2017, *«les agents exerçant une responsabilité syndicale ou de représentation du personnel (au titre d'un mandat/ou d'élu) à 100% de leur temps de travail, sont positionnés à titre temporaire, sur un emploi de la grille de classification, selon les règles du présent accord. »*

Par le présent accord portant sur le processus de positionnement, les parties ont engagé des négociations conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord classification précité.

En ce qui concerne la prise en compte des activités et missions réalisées dans le cadre d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, les parties sont convenues de la traiter non pas dans le cadre du présent accord mais dans le cadre de la négociation à venir sur la Valorisation des Parcours Syndicaux (VPS).

Les parties entendent à cet égard souligner que les échanges entre les agents concernés et la Direction régionale et/ou la Direction Générale consécutivement à la conclusion du présent accord seront sans incidence sur leur évolution de carrière qui pourrait être valorisée à l'issue de la négociation VPS.

Les parties sont donc convenues des dispositions du présent accord :

### Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le processus de positionnement des agents, visés à l'article 14 de l'accord Classification, à savoir ceux ayant exercé une activité syndicale (quelle qu'en soit la nature) ou de représentation du personnel, au titre d'un mandat/ou d'élu, à 100% de leur temps de travail sur un emploi de la grille de classification.

### Article 2 : Champ d'application

Le présent accord bénéficie aux agents de droit privé qui exerçaient un mandat syndical ou de représentation du personnel, à hauteur de 100% de leur temps de travail contractuel à la date d'effet de l'accord classification du 22 novembre 2017, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2018, avec ou sans notification individuelle de positionnement.

### Article 3 : Identification des agents concernés

Les parties ayant participé aux négociations du présent accord conviennent qu'il revient par principe aux agents visés par le champ d'application de se manifester auprès de leur Direction des ressources humaines selon les modalités visées à l'article 4.

Pour autant, les Organisations Syndicales de Pôle emploi pourront également porter à la connaissance de la Direction Régionale l'identité d'agents entrant dans le champ d'application du présent accord.

Pour sa part la Direction des ressources humaines envoie un courriel d'information à chaque agent de son établissement visé par le champ d'application du présent accord, ayant reçu une notification de positionnement à titre temporaire. Ce courriel l'informe de la procédure préalable au positionnement exposée à l'article 4.

#### **Article 4 : Procédure préalable au positionnement**

Pour l'agent de droit privé qui exerçait un mandat syndical ou de représentation du personnel, à hauteur de 100% de son temps de travail contractuel à la date d'effet de l'accord classification du 22 novembre 2017, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2018, avec ou sans notification individuelle de positionnement, la procédure préalable au positionnement est composée des différentes étapes suivantes :

- Se signaler individuellement ou via une organisation syndicale auprès de sa Direction des ressources humaines au plus tôt à la date d'entrée en vigueur et au plus tard au 30 novembre 2022. A défaut, le deuxième paragraphe de l'article 5 du présent accord s'applique à ces situations.
- A la réception du signalement et au plus tard le 9 décembre 2022, la Direction envoie un courriel individuel d'information, proposant la date de l'entretien en vue du positionnement. L'agent est reçu par la Direction des ressources humaines de son établissement.  
Un délai minimum de 5 jours ouvrés doit être respecté entre l'envoi du courriel et la tenue de l'entretien.  
En cas d'indisponibilité, l'agent doit demander un report. La date de l'entretien est alors fixée d'un commun accord, et au plus tard le 31 janvier 2023.

Par dérogation, les agents bénéficiaires du présent accord et disposant d'un mandat national interne à Pôle emploi à la date de signature du présent accord peuvent choisir d'être reçus par un membre de la Direction des relations sociales et de la qualité de vie au travail (DRSQVT) de la Direction Générale, dès lors qu'ils ont exprimé ce souhait par écrit auprès de leur Direction des ressources humaines. L'entretien avec la DRSQVT se déroule au plus tard le 31 janvier 2023.

#### **Article 5 : Date d'effet du positionnement**

L'agent qui s'est manifesté conformément au processus de l'article 4 du présent accord reçoit une notification individuelle de positionnement qui lui est adressée au plus tard dans les 15 jours calendaires suivant l'entretien, par LRAR.

Au 1<sup>er</sup> mars 2023, tout agent entrant dans le champ d'application de l'accord fait l'objet d'un positionnement dans la classification.

Ce positionnement peut faire l'objet du recours prévu à l'article 6 ci-après.

## **Article 6 : Voie de recours**

Dans les 30 jours calendaires qui suivent la réception de la notification individuelle de positionnement (ou le jour de la première présentation du courrier RAR), l'agent peut saisir la CPNC (Commission Paritaire Nationale de Conciliation) conformément à l'article 39 de la CCN.

L'examen de ces recours donne lieu à une ou des réunions extraordinaires de la CPNC.

## **Article 7 : Dispositions générales**

### **Article 7.1 : Bilan**

La Direction s'engage à adresser, aux organisations syndicales représentatives de branche un bilan chiffré du présent accord. Ce bilan peut faire l'objet de questionnements que les organisations syndicales adressent par courriel à la Direction générale. Cette dernière s'engage à leur répondre dans un délai d'un mois.

Ce bilan est envoyé au cours du second trimestre 2023, et au plus tard à l'issue de l'examen des recours par la CPNC.

### **Article 7.2 : Durée de l'accord**

Ce présent accord est conclu pour une durée déterminée correspondant à la réalisation de son objet et cessera de plein droit au 31 décembre 2023.

Cet accord entre en vigueur le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### **Article 7.3 : Révision de l'accord**

Le présent accord peut éventuellement faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par le Code du travail.

Toute demande de révision, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, est notifiée par LRAR à chacune des autres parties. Les parties se rencontrent en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision, le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande de révision.

### **Article 7.4 : Dépôt de l'accord**

Le présent accord est notifié aux Organisations syndicales représentatives. Il peut faire l'objet d'une opposition dans un délai de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cet accord de branche est déposé à la Direction Générale du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, en application des dispositions du Code du travail

#### **Article 7.5 : Communication de l'accord**

Afin d'assurer une communication la plus large possible du présent accord, celui-ci sera présenté pour information aux CSE des établissements de Pôle emploi.

L'accord est également porté à la connaissance des agents par la publication d'un article sur l'intranet national.

Fait à Paris, le 7 octobre 2022

Pôle emploi

Pour la CFE-CGC

Pour la FSU SNU

Pour le SNAP Pôle emploi