

## CHAPITRE 2

### Article 1 : Classification des personnels dans la grille de classification de Pôle emploi :

§1 Le repositionnement des agents transférés dans la convention collective nationale de Pôle emploi s'effectue en application de la grille de repositionnement figurant ci-dessous.

Cette grille est exclusivement dévolue au repositionnement individuel des agents transférés en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de rémunération. Il ne s'agit ni d'une grille d'évolution de carrière, ni de recrutement de personnels sur les emplois mentionnés.

Elle vise uniquement à permettre le repositionnement des personnels occupant les emplois suivants : psychologue, assistant technique d'orientation (ATO), chargé de direction responsable de l'orientation (CDRO), directeur de centre régional d'orientation professionnelle (DCROP), ingénieur.

Elle ne constitue en aucun cas une grille d'évolution de carrière. Elle est mise en œuvre pour les seuls besoins de repositionnement initial des personnels au sein de la grille de classification de Pôle emploi.

<u>Emploi</u>	<u>Classe Afpa</u>	<u>Classification Afpa</u>	<u>Coefficient CCN Pôle emploi</u>	<u>Emploi générique CCN</u>
Psychologue	11	385	Base 300	Professionnel hautement qualifié

§2 Pour les agents transférés exerçant précédemment à leur transfert leur activité au sein de services administratifs et dans le cadre de fonctions support, les conditions du repositionnement dans la grille de classification de Pôle emploi sont les suivantes :

Le positionnement des agents concernés résulte d'un examen spécifique de la situation individuelle, et sera complété par un entretien conduit par les services RH de l'établissement d'affectation.

Le classement est effectué en tenant compte des éléments suivants :

- Expérience professionnelle dans l'emploi exercé
- Contrat de travail en cours
- Emploi exercé et compétences mises en œuvre
- Positionnement par rapport à l'équipe ou tout autre agent dans le même emploi
- Niveau de rémunération avant repositionnement : salaire annuel brut

Il visera à positionner l'agent dans une fonction de la classification de Pôle emploi, à repérer les exigences de qualification de l'emploi considéré, à étudier les critères de classement qui composent la qualification de cet emploi, à déterminer le coefficient correspondant dans la grille de classification de la CCN et enfin à procéder à une simulation salariale conformément à l'article du présent accord portant sur la rémunération.

Ce positionnement ne peut conduire à aucune diminution de la rémunération brute antérieurement perçue.

Par ailleurs, il est précisé qu'aucun classement ne pourra être effectué en deçà du coefficient de base 170 de la CCN de Pôle emploi.

Compte tenu de l'hétérogénéité des situations professionnelles rencontrées, ces agents bénéficient d'un droit de recours spécifique pendant un délai de trois mois suivant la date de leur reclassement. Ce droit peut être exercé par les intéressés dans le cadre de l'article 39 de la convention collective nationale de Pôle emploi

§3 L'ensemble des agents transférés conserve jusqu'à l'entrée en vigueur du présent accord ou pour une période de 15 mois au maximum le bénéfice du statut collectif applicable en vertu de la loi du 24 novembre 2009.

Les personnels qui durant cette période transitoire ont effectué ou souhaitent une mobilité fonctionnelle, correspondant aux missions dévolues antérieurement à l'Afpa et occupent au moment de l'entrée en vigueur du présent accord un emploi hors du périmètre de la POPS entrent dans le champ d'application du présent article pour être repositionnés dans la grille de classification de Pôle emploi.

La situation des personnels occupés sur un emploi hors périmètre du POPS de qualification supérieure à celle qu'ils occupaient au sein de l'AFPA avant leur transfert est revue à l'occasion de leur repositionnement de ces missions au sein de la grille de classification de Pôle emploi.

§4 Des actions de formation pourront être dispensées en tant que de besoin afin de permettre aux agents qui le souhaitent d'intégrer un métier existant dans Pôle emploi si celui qui était exercé précédemment n'a pas d'équivalent.

## **Article 2 – Emploi de psychologue et conditions d'exercice de la fonction de psychologue du travail :**

§2 §1 Dans tous les cas, l'accès à l'emploi de psychologue du travail est ouvert au personnel remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- faire valoir une qualification professionnelle de psychologue du travail sanctionnée par le diplôme légalement requis.
- justifier de l'enregistrement obligatoire sur la Liste adeli, gérée auprès de par l'autorité administrative nationale compétente en vertu de la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 (telle que modifiée par la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002).
- Respecter le Code de déontologie des psychologues en vigueur en France, datant du 22 mars 1996 et appuyé par la charte européenne des psychologues du 1<sup>er</sup> juillet 1995.

Les agents transférés et positionnés sur l'emploi de psychologue se voient garantir le statut de cadre dans Pôle emploi.

§4 §2 La fonction de psychologue du travail est reconnue par Pôle emploi pour l'exercice

de la mission d'orientation professionnelle. Au vu de l'article 53 qui précise le transfert des mêmes missions, la mission d'orientation professionnelle correspondant à la fonction de psychologue du travail inclue la continuité des activités décrite en annexe.

Pour ce faire, l'accès aux fonctions de Pôle-Emploi qui comportent ces missions, en tout ou partie, est ouvert aux psychologues.

Dans le cadre des engagements de l'Institution, de l'offre de services et des modalités de mises en œuvre qui en découlent, le psychologue du travail exerce ses missions en lien avec les professionnels complémentaires, internes et externes.

§3 Les agents positionnés sur l'emploi de psychologue ~~du travail sont tenus de s'engager à respecter, dans l'exercice de leur fonction, le code de déontologie des psychologues en vigueur en France, datant du 22 mars 1996 et appuyé par la charte européenne des psychologues du 1<sup>er</sup> juillet 1995.~~

§4 Pôle emploi s'engage à prendre toutes dispositions nécessaires, matérielles, organisationnelles et fonctionnelles, pour que les psychologues conçoivent et pratiquent leur exercice professionnel dans le respect des principes du Code de déontologie et de la Charte cités en §3.

§5 Pôle emploi s'engage par ailleurs, dans les locaux où les agents positionnés sur l'emploi de psychologue du travail exercent leur fonction, à mettre à leur disposition des espaces aménagés permettant d'assurer la confidentialité des entretiens dans le respect du code de déontologie et de la Charte cités en §3.

§6 Sans préjudice des dispositions en cours de négociation sur l'OATT, le temps de travail ~~des psychologues du travail~~ comporte deux heures hebdomadaires consacrées à la veille professionnelle, ~~pour le maintien de leurs connaissances.~~ Elles sont décomptées comme du temps effectif de travail. ~~Le temps de veille professionnelle est destiné à suivre l'évolution des méthodes, des outils, des métiers, du contexte économique, et sont effectuées dans le cadre de la participation à l'organisation générale de leur Service.~~

*Le chapitre 1 et Les dispositions suivantes de l'Accord concernent l'ensemble des agents transférés : négociations de la compétence des Organisations Syndicales internes Pôle-Emploi.*

## FONCTION DE PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL A POLE-EMPLOI

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a organisé en son article 53 le transfert vers Pôle emploi, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010, des personnels de l'AFPA, « pour y effectuer les mêmes missions ». La fonction d' « orientation professionnelle vers la formation » des psychologues du travail, conformément à la fiche fonction de psychologue du travail à l'AFPA, est décrite comme suit :

- . **L'appui à l'élaboration ou à la consolidation d'un projet d'insertion, d'évolution professionnelle, de formation et/ou de validation des acquis**, en intégrant l'analyse de la demande, identification des besoins, diagnostic de la situation du bénéficiaire. Proposition le cas échéant de démarches hors formation paraissant plus adaptées ;
- . **La participation à des recrutements spécifiques ;**
- . **L'aide à la recherche d'emploi et à l'insertion professionnelle des bénéficiaires ;**
- . **L'approche territoriale ;**
- . **La participation à l'organisation générale du Service.** Dont la veille professionnelle sur l'évolution des méthodes, des outils, des métiers, du contexte économique ;
- . **L'accompagnement du bénéficiaire en formation en interrelations avec les formateurs ;**
- . **L'Ingénierie/Conseil :** Conseil en RH interne et externe - Réalisation de prestations d'ingénierie dans le champ de l'orientation - Participation à l'évaluation des interventions ;
- . **La Recherche et le développement :** Participation aux études techniques et socio-économiques - Participation à la production de documents d'information et à la construction, l'adaptation et à la validation d'outils, de méthodes et d'actions ;
- . **La Formation :** Préparation et animation de séquences de formation auprès de publics internes et externes ;
- . **L'Expertise :** Participation à des audits ou expertises de systèmes d'orientation, de bilans ou de formation.