

## PROJET D'ACCORD DU XX/XX/XXXX RELATIF A LA MISE EN PLACE DES COMPLEMENTS VARIABLES DE REMUNERATION POUR LES AGENTS DE DROIT PRIVE DE POLE EMPLOI

### Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 16 de la convention collective nationale de Pôle emploi, le présent accord a pour objet de définir les modalités et critères de mise en place, dans la rémunération des agents de droit privé de Pôle emploi,

- d'un complément variable calculé sur la base du niveau d'atteinte d'objectifs collectifs annuels pour l'ensemble des agents ;
- d'un complément variable calculé sur la base du niveau d'atteinte d'objectifs individuels annuels pour les **agents occupant les emplois ou fonctions figurant en annexe au présent accord.**

Ces modalités de rémunération visent à reconnaître les contributions et résultats obtenus collectivement ou individuellement par les agents de Pôle emploi et à valoriser leur engagement par :

- l'instauration d'un système de rémunération variable fondé sur une évaluation objective au travers d'objectifs et indicateurs clairs et partagés, en lien avec les missions de Pôle emploi,
- la mise en place d'une rémunération variable motivante fondée sur l'atteinte d'objectifs opérationnels collectifs de Pôle emploi,
- la reconnaissance des performances individuelles des agents occupant des emplois comportant des responsabilités particulières d'encadrement opérationnel ou fonctionnel.

Deux dispositifs sont mis en place, l'un collectif dénommé prime de performance collective et l'autre individualisé pour certains agents occupant des postes comportant des responsabilités **particulières** de direction, de coordination ou d'animation **d'équipe**, dénommé prime de performance individuelle.

## Chapitre 1 Champ d'application du présent accord

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier aux agents de Pôle emploi relevant de la convention collective nationale de Pôle emploi, dans les conditions définies au chapitre 2 du présent accord.

## Chapitre 2 La prime de performance collective

### Article 1. *Les bénéficiaires*

Dans la limite des crédits alloués annuellement à cet effet selon les modalités énoncées ci-après, les agents de Pôle emploi en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée y compris les agents en contrat de travail aidé ~~sous condition de présence d'au moins six mois au cours de l'année de référence~~ peuvent percevoir une prime de performance collective.

La prime de performance collective est versée annuellement, en fonction de la durée de la période pendant laquelle les agents ont été en activité, à temps complet ou partiel au cours de l'année de référence, à l'exclusion de toute période d'absence ou de congé rémunéré ou non, autre que pour maladie professionnelle ou accident de travail, pour congé de maternité ou adoption, pour congé de formation professionnelle, pour congés payés, jours RTT et pour absence pour motif syndical.

L'appréciation de cette durée d'activité est effectuée en jour de présence.

### Article 2. *La fixation des objectifs et du montant global distribuable*

La somme globale distribuable au titre de la prime de performance collective ne peut excéder 2 % de la masse salariale hors charges sociales patronales, versée au cours de l'année de référence aux agents concernés. La masse salariale concernée est constituée des éléments de rémunération visés aux articles 12 à 14 (rémunération mensuelle, indemnité de treizième mois, prime d'ancienneté) et aux articles 16 à 18 (compléments variables, prime de vie chère et allocation vacances) de la convention collective nationale.

Cette somme est déterminée en fonction du niveau d'atteinte des résultats de quatre objectifs nationaux définis annuellement par le Directeur général et soumis au Conseil d'administration.

La prime de performance collective est constituée de deux parts.

- La première part est égale aux deux tiers de la somme globale distribuable. Elle rétribue les agents ayant collectivement atteint les objectifs nationaux définis annuellement par le Directeur général. Elle est répartie de manière égale entre les agents de Pôle emploi qui y ont droit.
- La deuxième part est égale au tiers restant. Elle est attribuée aux agents ayant collectivement atteint les objectifs fixés aux entités auxquelles ils sont rattachés. En cas de mutation d'un agent au cours de l'exercice, cette part est la prime la plus élevée des entités dans lesquelles il a exercé.

Les objectifs pour les entités de Pôle emploi sont choisis dans une liste fixée par le directeur général. Chacun des objectifs est pris en compte à part égale dans la détermination de l'enveloppe répartie en fonction des résultats des entités.

Les directeurs d'établissement veillent à ce que les objectifs retenus soient explicités aux agents.

Par exception, la part de la prime de performance collective du siège des établissements régionaux, des services des DT et DTD est égale à la moyenne des taux d'atteinte des résultats des entités qui leur sont rattachées. Pour l'établissement siège, cette part est égale à la moyenne des résultats de l'ensemble des entités de Pôle emploi.

### **Article 3. Les modalités de calcul**

Les objectifs sont quantitatifs et les indicateurs de résultats sont mesurables par source statistique.

La prime est versée aux agents lors du premier semestre trimestre de l'exercice suivant l'année de référence.

Les résultats obtenus pour chacun des quatre objectifs nationaux sont classés en quatre niveaux :

- « non atteint » : inférieur ou égal à 94 p.100 de l'objectif fixé ;
- « partiellement atteint » : supérieur à 94 p.100 et inférieur ou égal à 98 p.100 de l'objectif fixé ;
- « atteint » : supérieur à 98 p.100 et inférieur ou égal à 102 p.100 de l'objectif fixé ;
- « dépassé » : supérieur à 102 p.100 de l'objectif fixé.

Le pourcentage de la somme globale distribuable est déterminé de la manière suivante :

- 0,7% en cas d'objectif dépassé
- 0,5% en cas d'objectif atteint
- 0,3% en cas d'objectif partiellement atteint
- 0% en cas d'objectif non atteint

Une communication est faite chaque année auprès de tous les agents pour garantir une information transparente et accessible sur les objectifs atteints et les montants distribuables.

## **Chapitre 3 La prime de performance individuelle des agents occupant des postes comportant des responsabilités de direction, de coordination ou d'animation d'équipe**

#### **Article 4. Les bénéficiaires**

Dans la limite des crédits alloués à cet effet, une prime de performance individuelle peut être attribuée aux agents occupant des postes comportant des responsabilités ~~particulières~~ **énoncées en annexe** de direction, de coordination ou d'animation **d'équipe**.

#### **Article 5. Les conditions et modalités d'attribution de la prime de performance individuelle**

Le directeur général fixe chaque année l'enveloppe consacrée à cette prime. Le montant moyen et le montant maximal attribuables par **emploi ou fonction** exercé **figurent en annexe au présent accord**. **Ces montants sont indexés sur la valeur du point salaire appliquée à Pôle emploi**.

Le montant de la prime de performance individuelle est déterminé en fonction de l'évaluation de la performance individuelle appréciée par rapport aux objectifs et critères d'évaluation fixés pour la période de référence. L'évaluation prend en compte à la fois le niveau des résultats et progrès atteints et la manière dont ils ont été obtenus.

Ces objectifs et critères d'évaluation sont fixés lors de l'entretien professionnel annuel au début de la période de référence entre le bénéficiaire et son responsable hiérarchique immédiat, en lien avec les objectifs de l'établissement. Ils sont évalués au cours d'un entretien au début de la période de référence suivante, avant l'attribution de la prime.

**Le responsable hiérarchique veille à ce qu'au sein d'une même entité les objectifs individuels soient fixés équitablement au regard des moyens mis à disposition pour les atteindre. Ainsi, est notamment prise en compte pour la détermination des objectifs individuels quantitatifs la quotité de temps de travail du responsable éligible. Ces objectifs pourront être révisés le cas échéant en cours d'année en cas de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.**

Si l'agent a changé de responsable hiérarchique en cours d'année de référence, l'évaluation est faite par le responsable hiérarchique dont il relève, qui prend contact avec le précédent, afin d'apprécier l'ensemble de la performance individuelle de l'agent.

#### **Article 6. La décision d'attribution**

Le responsable hiérarchique immédiat, en accord avec son N+1 et après évaluation individuelle de la performance de chaque agent éligible, ~~décide du~~ **propose au directeur d'établissement le** montant de la prime variable de performance, dans la limite de l'enveloppe attribuée et du montant maximal autorisé.

La prime est versée aux agents au courant du premier ~~semestre~~ **trimestre** de l'exercice suivant. Le montant de la prime de performance individuelle est notifié à l'agent via un courrier simple.

En cas de désaccord, lorsque tous les recours formulés au sein de l'établissement sont épuisés, l'agent peut recourir à la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC), tel que prévu à l'article 39 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

## **Chapitre 4 Information des IRP et sensibilisation sur les modalités de l'accord**

### **Article 7. Information des IRP**

Pour la prime de performance collective, le CCE est informé des objectifs fixés, du montant global de la prime et des niveaux de résultats atteints.

Le comité d'établissement est informé des objectifs retenus pour l'année pour le calcul de la deuxième part attribuable sur la base des résultats des entités de l'établissement.

Pour la prime de performance individuelle, les directeurs d'établissement présentent chaque année un bilan sexué non nominatif des attributions effectuées par catégorie de bénéficiaires.

### **Article 8. Sensibilisation**

Un guide relatif à l'évaluation de la performance des agents éligibles à la prime de performance individuelle est remis à tous les supérieurs hiérarchiques concernés. Ce guide précise le cadre dans lequel doit se réaliser l'évaluation de la performance individuelle et aide au développement des dispositifs régionaux de mise en œuvre de celle-ci. [Il favorise également l'application équitable et harmonisée des modalités d'évaluation.](#)

## **Chapitre 5 Durée et modalités du suivi de l'accord**

### **Article 9. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la CCN, il s'intègre dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

### **Article 10. Date d'entrée en application**

Le présent accord entre en vigueur au xx/xx/xxxx

## **Chapitre 6 Dépôt et publicité**

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur à la Direction Générale du travail selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 2011

Le directeur général de Pôle emploi,  
Christian CHARPY

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Pour la FSU

Pour l'UNSA

## ANNEXE

### Montants moyens et maximaux annuels de la prime de performance individuelle

<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>Montants moyens annuels</b>	<b>Montants maximaux annuels</b>
Responsable d'équipe de production, adjoint au directeur d'unité	2 180 €	4 069 €
Directeur d'unité, directeur adjoint d'unité	3 326 €	5 993 €
Encadrant confirmé ou hautement confirmé, exerçant au siège, à Pôle emploi service, à la DGA SI ou en direction régionale	3 281 €	6 281 €
Encadrant expérimenté, exerçant au siège, à Pôle emploi service à la DGA SI ou en direction régionale	3 503 €	6 948 €
Directeur territorial, directeur territorial délégué	4 392 €	8 010 €