La CFE-CGC Métiers de l'Emploi vous propose :

La Convention Collective Nationale

de Pôle Emploi

Amendée

(Interprétations + rappels à la règle + liens externes...)

CFE-CGC Métiers de l'Emploi
Pôle Emploi - 1 avenue du Docteur Gley - 75020 Paris
☎ : 01.53.09.95.95 - 🖷 : 01.42.57.77.83
🖰 : http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr
@ : syndicat.cfe-cgc@pole-emploi.fr

Dernière modification du document : 15 avril 2014
Mise à jour : CPN 51 du 10 janvier 2014

PREAMBULE

A. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application
1.1 Champ d'application
1.2 Cadres dirigeants
1.3 Adhésion à la convention collective nationale
Article 2 - Date d'entrée en vigueur
Article 3 - Durée et modalités de révision et de dénonciation
3.1 Durée
3.2 Révision
3.3 Dénonciation
3.4 Commission paritaire nationale de négociation

B. EFFECTIFS - RECRUTEMENT - PERIODE D'ESSAI

Article 4 - Principes liés au recrutement
Article 5 - Processus de recrutement
Article 6 - Bourse de l'emploi
Article 7 - Période d'essai
Article 8 - Recours aux contrats à durée déterminée

C. DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 9 - Durée du travail
Article 10 - Le travail à temps partiel

D. CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Article 11 - Grille de classification

E. SALAIRES - INDEMNITES - PRIMES D'ANCIENNETE - ALLOCATION VACANCES - PRIMES

Article 12 - Rémunération mensuelle
Article 13 - Indemnité de 13ème mois
Article 14 - Prime d'ancienneté
Article 15 - Médaille du travail
Article 16 - Compléments variables de rémunération
Article 17 - Prime de vie chère
Article 18 - Allocation vacances

F. AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - PROMOTIONS

Article 19 - Augmentations individuelles et promotions
19.1 Augmentations individuelles
19.2 Relèvements de traitement
19.3 Promotions

G. DEROULEMENT DE CARRIERE ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

Article 20 - Déroulement de carrière
Article 21 - Entretien professionnel annuel

H. FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 22 - Dispositifs de formation professionnelle
Article 23 - Bilan de compétences

I. MOBILITE PROFESSIONNELLE ET/OU GEOGRAPHIQUE

Article 24 - Dispositions communes
Article 25 - La mobilité professionnelle temporaire

Article 26 - Mobilité géographique : définition, processus et mesures d'accompagnement
26.1 Définition de la mobilité géographique
26.2 Processus de mise en œuvre de la mobilité géographique
26.3 Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique
26.4 Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

J. CONGES
Article 27 - Congés annuels payés
27.1 Droits aux congés annuels payés
27.2 Congés de fractionnement
27.3 Congés payés supplémentaires
27.4 Périodes d'absence ouvrant droit à congés annuels payés
Article 28 - Congés spéciaux
28.1 Congé sans solde
28.2 Mise en disponibilité
28.3 Congé pour création d'entreprise
28.4 Congé de solidarité familiale
28.5 Congé en vue de l'adoption
28.6 Congé de présence parentale
28.7 Congés divers
Article 29 - Congés exceptionnels de courte durée
29.1 Congés pour événements familiaux
29.2 Congé pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade ou pour garde d'enfant
Article 30 - Absences pour maladie
Article 31 - Congé maternité
Article 32 - Congé parental d'éducation
Article 33 - Mise en disponibilité en cas d'exercice d'un mandat électif
Article 34 - Autorisations d'absence diverses

K. INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET PREAVIS
Article 35 - Préavis
Article 36 - Indemnité de licenciement

L. RETRAITE
Article 37 - Départ et mise à la retraite

M. MESURES DISCIPLINAIRES
Article 38 - Droit disciplinaire
38.1 Les sanctions
38.2 Procédure disciplinaire

N. COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION (CNPC)
Article 39 - La CNPC

O. DROIT SYNDICAL
Article 40 -
Article 41 - Dispositions locales au sein des établissements de Pôle emploi
Article 42 - Dispositions nationales au sein de Pôle emploi
42.1 Délégués syndicaux centraux

P. DELEGUES DU PERSONNEL ET MEMBRES DES COMITES D'ETABLISSEMENT
Article 43 - Dispositions relatives aux instances représentatives du personnel
43.1 Instances représentatives du personnel au niveau des établissements
43.2 Instance représentative du personnel au niveau national : Le comité central d'entreprise

Q. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Article 44 - Dispositions relatives aux activités sociales et culturelles

R. HYGIENE ET SECURITE

Article 45 - Consultation des institutions représentatives du personnel sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

Article 46 - Médecine du travail et sécurité

S. PROTECTION FONCTIONNELLE

Article 47 - Dispositions relatives à la protection fonctionnelle

T. REGIMES DE RETRAITE

Article 48 - Dispositions relatives aux régimes de retraite

U. REGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE MALADIE

Article 49 - Dispositions relatives au régime complémentaire de prévoyance et de maladie

V. DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 50 - Dispositions particulières

W. COMMISSION D'INTERPRETATION

Article 51 - Commission d'interprétation

X. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 52 - Modalités et conditions de repositionnement des agents de droit public exerçant leur droit d'option et d'intégration des agents de droit privé dans la convention collective de Pôle emploi

52.1 Personnels concernés

52.2 Modalités d'information et de repositionnement

52.3 Modalités du repositionnement individuel

52.4 Garanties

52.5 Commission paritaire de suivi des opérations de reclassement repositionnement dans le cadre du droit d'option

52.6 Information des instances représentatives du personnel

Article 53 - Accords

Y. ANNEXES

Aide à l'utilisation

Vous avez sous les yeux une CCN de Pôle Emploi qui inclue les interprétations et les rappels à la règle de la Commission d'Interprétation (Article 51 de la CCN).

Pour vous aider à utiliser ce document :

- les interprétations (ou modifications par accord) sont de cette **couleur**
- les rappels à la règle (ou les positions DG) sont de cette **couleur**
- les liens de navigation à l'intérieur du document ou vers internet sont de cette **couleur**

Les dernières modifications sont précédées de cette mention : **Nouveau**

PREAMBULE

La volonté des parties signataires de la présente convention collective, est que le personnel de Pôle emploi, régi par celle-ci, dispose de l'ensemble des garanties individuelles et collectives nécessaires à la réalisation de son activité et à son développement professionnel, de nature à sécuriser son avenir.

Par ailleurs, l'ensemble des dispositions de la présente convention collective s'appuie sur les principes de respect, de non discrimination, de neutralité et d'indépendance nécessaires à l'accomplissement des missions des agents.

Les parties signataires s'engagent, en outre, à mettre en œuvre, en ce qui concerne le recrutement, la mobilité et la promotion, les dispositions de l'article 9 de la convention OIT n° 88 notamment en matière d'indépendance à l'égard de tout changement de gouvernement, de stabilité de l'emploi et de protection à l'égard des influences extérieures.

Les parties conviennent que pour l'application de toutes les dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté prise en compte comprend les périodes d'activité ou assimilées dans Pôle emploi auxquelles s'ajoute l'ancienneté acquise le cas échéant dans les institutions de l'Assurance chômage et à l'Agence nationale pour l'emploi ainsi que dans tout autre organisme dont tout ou partie des missions intègrent Pôle emploi.

Conformément à la loi du 13 février 2008, la présente convention collective ne peut conduire à la remise en cause des avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

Enfin, il est rappelé que la présente convention collective et les accords qui s'y rattachent ne peuvent comporter des dispositions moins favorables pour les agents que celles prévues par le Code du travail. De même, les accords locaux ne peuvent prévoir que des dispositions plus favorables pour les agents que celles prévues par la présente convention collective ou par le Code du travail.

Les parties signataires conviennent que, les accords locaux existant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale continuent de s'appliquer en ce qu'ils comportent des dispositions plus favorables ou des thèmes non traités dans la présente convention collective nationale.

Nouveau 30/06/2010 – Interprétation (+ rappel à la règle le 8/11/2013)

Préambule : Ancienneté acquise dans tout autre organisme dont tout ou partie des missions intègrent Pôle Emploi : les périodes d'activité exercées correspondantes (AFPA par exemple) sont prises en compte sans qu'il soit nécessaire de justifier d'une continuité d'emploi dans ces organismes ou au sein des institutions de l'assurance chômage ou de l'ANPE

A. DISPOSITIONS GENERALE

Article 1 - Champ d'application

1.1 Champ d'application

§1 La présente convention collective règle les rapports entre l'institution nationale publique mentionnée à l'article L.5312-1 du Code du travail, dénommée Pôle emploi, et le personnel de droit privé qu'elle emploie en France métropolitaine, dans les départements territoires et collectivités d'outre-mer, y compris Saint-Pierre et Miquelon.

§2 Font exception à cette règle les clauses relatives au droit syndical et aux instances représentatives du personnel (articles 40 à 43) qui s'appliquent à l'ensemble des personnels de Pôle emploi indépendamment de leur statut. Par ailleurs, les dispositions de la présente convention collective nationale et des accords annexés concernant la formation professionnelle (article 22, à l'exception des alinéas 5 et 6) et les activités sociales et culturelles s'appliquent également dans les mêmes conditions à l'ensemble des personnels dès la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1.2 Cadres dirigeants

Sous réserve des dispositions qui leur sont propres, stipulées dans un accord distinct les concernant, les agents de droit privé qui ont la qualité de cadres dirigeants sont soumis à la présente convention collective. La notion de cadre dirigeant recouvre le périmètre suivant : les directeurs d'établissement, les directeurs généraux adjoints, les adjoints aux directeurs généraux adjoints, les secrétaires généraux et directeurs au siège, les directeurs régionaux adjoints et délégués. Les anciens cadres dirigeants demeurent régis par cet accord spécifique.

1.3 Adhésion à la convention collective nationale

Toute organisation syndicale reconnue représentative au niveau national peut adhérer à la convention collective.

Article 2 - Date d'entrée en vigueur

La présente convention collective prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'agrément par les ministres chargés de l'emploi et du budget et au plus tôt au 1er janvier 2010.

Article 3 - Durée et modalités de révision et de dénonciation

3.1 Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée d'un an, à compter de sa date d'effet. Elle se renouvelle par tacite reconduction d'année en année sauf dénonciation selon les conditions du paragraphe 3.3 du présent article.

3.2 Révision

§1 La présente convention collective peut être révisée à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires ou de toute organisation syndicale représentative au niveau national ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité aux dispositions de cette convention collective

§2 Les modifications qui pourraient intervenir en ce qui concerne la classification des emplois ou toute autre stipulation de la présente convention collective n'entraîneront pas nécessairement la révision des autres dispositions de celle-ci.

§3 La partie qui demande la révision de la convention collective doit accompagner sa demande d'un projet de texte de révision. Les propositions de révision sont soumises, dans un délai de trois mois, à la Commission Paritaire Nationale de Négociation instituée par la présente convention collective.

3.3 Dénonciation

§1 La présente convention collective peut être dénoncée par l'une ou plusieurs des parties signataires trois mois au moins avant son expiration. Il est entendu qu'elle restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne.

§2 Le projet de modification accompagnant toute dénonciation devra faire l'objet d'une négociation dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la dénonciation sera réputée caduque.

§3 Les parties signataires conviennent dans un délai de 3 ans de réexaminer les dispositions du présent article dans les conditions de l'article 3-2 et du premier alinéa du présent article.

§4 La révision ou la dénonciation des dispositions de la présente convention collective ne peut conduire à la remise en cause des avantages individuels acquis antérieurement.

3.4 Commission paritaire nationale de négociation

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation chargée de négocier tout accord collectif relatif à la présente collective. Outre la direction, elle est constituée de quatre représentants par organisation syndicale représentative au niveau national compétente pour négocier.

B. EFFECTIFS - RECRUTEMENT - PERIODE D'ESSAI

Article 4 - Principes liés au recrutement

§1 Le contrat à durée indéterminée à temps plein constitue le mode normal de recrutement au sein de Pôle emploi. Un contrat à durée déterminée peut néanmoins être conclu, conformément aux dispositions du Code du travail.

§2 Le recrutement des agents est réalisé, par délégation du directeur général, par les établissements dont ils dépendent, à l'exception des cadres dirigeants et des cadres supérieurs (directeurs territoriaux et directeurs territoriaux délégués, chefs de service de la direction générale et directeurs et chefs de service des directions d'établissement), qui sont recrutés au niveau national. Ce recrutement se fait dans le respect des principes de la convention de l'organisation internationale du travail n° 88 ratifiée par la France en matière d'indépendance, d'égalité de traitement, de neutralité et de stabilité d'emploi.

§3 Les méthodes et procédures de recrutement d'agents sous contrat à durée indéterminée ou déterminée contribuent au respect de ces principes, en garantissant que les compétences et les expériences des candidats sont prises en compte avec objectivité selon des processus encadrés au niveau national. Elles sont présentées pour consultation au comité central d'entreprise, après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national, en vue de leur permettre de s'assurer qu'elles respectent les principes rappelés au présent article. Les fiches de postes sont normalisées et conformes aux dispositions conventionnelles prévues à l'article 6 ci-dessous. Elles font l'objet d'une présentation aux organisations syndicales. Les vacances et créations de postes, hormis celles concernant les cadres dirigeants, font l'objet d'une publication conformément à l'article 5 de la présente convention collective.

§4 Sans préjudice du respect des dispositions spécifiques aux travailleurs handicapés, tout candidat bénéficie, préalablement à son recrutement, ou au plus tard au terme de la période d'essai, d'un examen médical permettant d'apprécier son aptitude physique à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

§5 Le contrat de travail est obligatoirement précisé par écrit. Il en va de même pour toute modification ultérieure d'un élément contractuel formalisé par voie d'avenant portant notamment sur la rémunération, la classification, le lieu de travail ou la durée du travail. Le contrat de travail peut comporter des stipulations particulières liées à la nécessité, pour la tenue du poste de travail prévu, d'une formation réalisée soit en interne, soit en externe à Pôle emploi.

12/04/2013 - Rappel à la règle

Article 4 §5 : Modifications du contrat de travail, notamment concernant la mobilité

Il est rappelé que toute modification d'un élément contractuel portant sur la rémunération, la classification, le lieu de travail ou la durée du travail doit être formalisée par voie d'avenant.

§6 Les obligations particulières résultant de l'exercice de la mission de service public pour les agents font l'objet de dispositions prévues au règlement intérieur de Pôle emploi. Ce dernier fait l'objet d'une consultation du comité central d'entreprise après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et/ou signataires de la présente convention collective. Les adaptations éventuelles du règlement intérieur national nécessitées par une organisation du travail spécifique au niveau des établissements font l'objet d'une consultation des comités d'établissement concernés.

§7 Au moment de leur recrutement, les agents reçoivent communication par leur établissement de rattachement d'un livret d'accueil comprenant notamment le texte actualisé de la convention collective nationale ainsi que ses annexes.

Les modifications apportées à la convention collective et à ses annexes font également l'objet d'une information collective par tout moyen.

§8 Les agents qui auraient démissionné pour des raisons personnelles impérieuses ou qui auraient été licenciés pour motifs autres que personnels ou disciplinaire, peuvent demander que leur soient notifiés au cours de l'année suivant la date de rupture du contrat de travail, les postes équivalents à celui qu'ils occupaient et qui deviendraient disponibles dans Pôle emploi. Ils bénéficient alors d'un droit de priorité au réembauchage qu'ils doivent faire valoir dans un délai d'un mois suivant la réception de la notification de l'appel de candidature.

§9 Les agents licenciés par décision du directeur général, pour motifs autres que personnel ou disciplinaire, ainsi que les agents démissionnaires dans les cas visés ci-dessus bénéficient de la priorité d'embauche pendant deux ans à partir de la date de rupture de leur contrat s'ils en font la demande dans ce même délai et selon les modalités prévues par le Code du travail.

§10 Pôle emploi recherche, à défaut d'emplois vacants du niveau correspondant, d'autres modalités de reclassement, notamment au sein d'établissements ou d'organismes qui participent également au service public de l'emploi ou au sein d'autres administrations.

18/01/2010 - Interprétation

A **l'article 4 §8, 9, et 10** : il convient de considérer que les dispositions de l'alinéa 8 concernent les licenciements individuels, alors que les dispositions des alinéas 9 et 10 concernent les licenciements collectifs.

Aussi, la durée de la priorité d'embauche est d'un an en cas de licenciement individuel et de deux ans en cas de licenciement collectif.

Article 5 - Processus de recrutement

§1 Les comités d'établissement sont informés et consultés sur l'organigramme de l'établissement. Ils sont par ailleurs informés des ajustements de l'organigramme. De même il est rendu compte aux comités d'établissement concernés, sous forme de statistiques détaillées et sexuées (notamment en volume et en type de postes), des recrutements effectués lors de la réunion mensuelle suivant immédiatement le recrutement des personnels concernés.

§2 Toute création ou vacance de poste est communiquée au personnel ainsi qu'aux délégués du personnel, aux membres des comités d'établissement, aux délégués syndicaux ainsi qu'aux organisations syndicales nationales via la bourse de l'emploi. L'ensemble des agents de Pôle emploi a accès à la bourse de l'emploi.

Les vacances de poste, hors ceux de cadres dirigeants, font l'objet de publication en vue de permettre des candidatures internes.

Les modalités d'accès et de recrutement au poste de cadre dirigeant sont précisées dans l'accord cadres dirigeants.

Pôle emploi organise la mise à disposition des informations relatives aux postes ouverts sous forme papier ou électronique à destination des agents mis à disposition, en congé pour raisons de santé et pour les anciens agents bénéficiant d'une priorité de réembauche.

§3 Les appels à candidatures doivent obligatoirement dans un premier temps être portés à la connaissance de l'ensemble des agents de Pôle emploi en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée disposant d'une ancienneté continue supérieure à 6 mois.

Ensuite, ils sont adressés, simultanément, auprès des personnels appartenant aux catégories énumérées ci- après :

1. Agents se trouvant dans la situation visée à l'article 41 §16 ou à l'article 33.
2. Agents ayant occupé, dans Pôle emploi ou dans une des institutions à l'origine de sa création, un poste équivalent, qui auraient démissionné pour des raisons impérieuses, par exemple d'une obligation familiale particulière et, ce, depuis moins d'un an, et ayant fait expressément, lors de leur départ ou ultérieurement, la demande d'être informés de toute vacance de poste. En cas de démission pour changement de domicile, les intéressés peuvent demander à l'établissement de Pôle emploi dont ils relevaient de transmettre leur demande d'information de vacances de poste à l'établissement de leur nouveau domicile. Le droit de priorité au réembauchage, dont les intéressés bénéficient, doit être exercé par eux dans les 15 jours ouvrés suivant la réception de la notification de l'appel de candidature.
3. Anciens agents sous contrat à durée déterminé ayant quitté Pôle emploi depuis moins de six mois et ayant fait expressément, lors de leur départ, ou ultérieurement dans ce même délai, la demande d'être informés de toute vacance de poste. Une attention particulière sera apportée aux agents recrutés en contrat à durée déterminée d'une durée de 12 mois et plus et qui n'auraient pu bénéficier d'un contrat à durée indéterminée avant le terme de leur contrat.

   Il appartient aux directions des établissements de Pôle emploi de mettre en œuvre les voies et moyens d'une information de leurs anciens agents, tels qu'entendus ci-dessus, des appels de candidatures. Les modalités d'information retenues font l'objet avant leur mise en œuvre d'une information du CE dans chaque établissement.

§4 Pour permettre aux intéressés de poser leur candidature et faciliter la mobilité des agents, Pôle emploi procède à la diffusion nationale des postes concernés pendant une durée minimale de 15 jours ouvrés durant laquelle les candidatures ont la possibilité de s'exprimer. Ce délai est porté à un mois pour une diffusion des postes pendant la période estivale comprise entre le 15 juin et le 15 septembre.

24/09/2010 - Rappel à la règle

Article 5 : Processus de recrutement

Il est spécifié « l'ensemble des agents de pôle emploi a accès à la bourse de l'emploi ». Les agents en CDD ne peuvent accéder à la bourse de l'emploi avant une durée de 6 mois.

Les organisations syndicales font état de cas où les codes nécessaires pour accéder à la BDE ne sont pas fournis aux CDD avant leur 6ème mois d'ancienneté. Ceci n'est pas conforme à la CCN. Il est demandé aux DR de fournir ces codes dès l'embauche de l'agent en CDD.

25/05/2011 - Rappel à la règle

Article 5 et 6 : publication des vacances de postes et nominations

L'ensemble des postes doit être publié dans la BDE, et les résultats à l'issue des choix donnent lieu à une communication.

Article 6 - Bourse de l'emploi

§1 Une bourse de l'emploi (BDE) nationale est instituée au sein de Pôle emploi. Elle permet l'information des agents sur l'ensemble des postes à pourvoir, sur les souhaits de permutation ainsi que l'expression des candidatures individuelles. Toute création ou vacance de poste permanent, quel qu'en soit le motif, est intégrée dans la bourse de l'emploi.

La bourse de l'emploi est alimentée :

- par toute création ou vacance de poste sur le territoire national ;
- en ce qui concerne les demandes de changement de poste, par les agents sous forme de candidatures volontaires et spontanées.

§2 Chaque ouverture de poste et chaque demande de changement de poste sont établies dans un document standardisé préalablement concerté avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et/ou signataires de la présente convention collective. Les agents et les représentants du personnel ont connaissance des postes disponibles dans la bourse de l'emploi à laquelle ils peuvent librement accéder. Pôle emploi s'assure, avant leur diffusion dans la bourse de l'emploi, de la conformité des offres proposées avec les stipulations de la présente convention collective nationale. Pour chaque offre sont mentionnés le descriptif du poste, les conditions d'accès, la qualification, la classification, la localisation et le niveau d'emplois dans la classification des emplois des agents publics.

§3 La direction de Pôle emploi rapproche tous les postes ouverts avec les demandes de changement de poste dont elle a connaissance, en tenant compte des souhaits des candidats.

§4 Nonobstant les autres dispositions du présent article, Pôle emploi dans la limite de 10% de son effectif total, ne pourra refuser le recrutement de personnes demandant à bénéficier d'un reclassement professionnel par suite de maladie ou accident, blessure de guerre ou au titre de veuves de guerre.

25/05/2011 - Rappel à la règle

Article 5 et 6 : publication des vacances de postes et nominations

L'ensemble des postes doit être publié dans la BDE, et les résultats à l'issue des choix donnent lieu à une communication.

Article 7 - Période d'essai

§1 La durée de la période d'essai liée au contrat de travail est fixée à deux mois pour le personnel employé et technicien, à trois mois pour le personnel agent de maîtrise, à quatre mois pour le personnel cadre.

La période d'essai peut être renouvelée une fois avec accord des deux parties par décision écrite et motivée à l'issue d'un entretien au cours duquel l'agent peut se faire accompagner par un membre du personnel de son choix ou par un représentant d'une organisation syndicale de Pôle emploi. Ce renouvellement est d'une durée au plus égale à la durée de la période d'essai initiale.

§2 Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

§3 Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties en respectant le préavis fixé conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 8 - Recours aux contrats à durée déterminée

8.1 CDD de « remplacement temporaire »

§1 Le contrat à durée déterminée, dit contrat de "remplacement temporaire", est conclu pour le remplacement d'un agent, par suite d'une absence temporaire ou de la suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la durée, et que ce soit pour son remplacement direct ou pour assurer un remplacement "en cascade"(1).

(1) *On entend par "remplacement en cascade" le fait de remplacer temporairement un agent absent par un agent titulaire de l'établissement, qui sera lui-même remplacé par un agent sous contrat de*

"remplacement temporaire". Notification de ces situations est faite à chaque agent concerné.

Il est établi, entre autres, dans les cas suivants :

- maladie, accident de travail, maternité, adoption (y compris pendant la période de congé parental d'éducation prévue à l'article 32 de la présente convention collective) ;
- exercice d'un mandat électif ou syndical de 1 à 12 mois entraînant une suspension du contrat de travail ;
- période de réserve volontaire ou non volontaire ;
- stage de formation rémunéré ou non, entrant dans le cadre des dispositions légales en vigueur ;
- congé sans solde prévu à l'article 28-1 de la présente convention collective ;
- temps partiel à durée déterminée (congé parental, congé individuel de formation) ;
- remplacement des agents affectés ou mis à disposition de structures externes, notamment dans le cadre du partenariat ;
- attente de l'entrée en fonction d'un agent recruté mais non encore disponible dans la limite de neuf mois ;
- remplacement d'un agent exerçant un mandat syndical de 1 à 12 mois.

§2 Au-delà des clauses précises du contrat de travail, les dispositions qui s'imposent sont les suivantes :

- définition précise de l'objet du contrat de travail, indication du nom et de la qualification de l'agent remplacé, notification du caractère non renouvelable du contrat au retour de l'agent remplacé ;
- fixation d'une durée minimale du contrat, ainsi que de la période d'essai en résultant ;
- fixation des conditions de l'indemnisation due à l'issue de la période contractuelle ;
- mention des nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

24/09/2010 - Rappel à la règle

Article 8.1 : CDD de remplacement temporaire

Les organisations syndicales font état de contrats de travail à durée déterminée pour remplacement conclus avec un terme fixe, la durée du contrat n'étant pas en rapport avec l'absence de l'agent remplacé. Dans certains cas, ces contrats sont rompus alors que l'agent remplacé n'a pas encore repris.

Il est rappelé que les contrats à durée déterminée de remplacement ne doivent pas faire figurer de terme fixe mais la mention de la date de reprise envisagée de l'agent absent.

28/03/2012 - Rappel à la règle

Article 8.1 : CDD de remplacement temporaire

Il est rappelé que les CDD de « remplacement temporaire » ne sont pas limités en durée.

8.2 CDD pour accroissement temporaire d'activités

§1 Le contrat de travail à durée déterminée, pour accroissement temporaire d'activité est conclu en cas d'exécution de travaux à caractère non permanent ou exceptionnel, tels certains travaux correspondant à des surcharges de travail momentanées.

§2 Au-delà des clauses précises du contrat de travail, les dispositions qui s'imposent sont les suivantes :

- définition précise de l'objet du contrat de travail ;
- fixation de la durée du contrat et de la période d'essai en résultant ;
- fixation des conditions d'un seul renouvellement éventuel ;
- fixation des conditions d'indemnisation de fin de contrat ;
- mention des nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

§3 La durée maximale des contrats à durée déterminée, hormis les contrats de travail aidés, est fixée à douze mois, renouvellement inclus. Cette durée maximale peut toutefois être portée à dix-huit mois en cas de création d'une activité nouvelle et temporaire ou d'un motif conjoncturel exceptionnel, après consultation du comité central d'entreprise et, le cas échéant, information des comités d'établissement concernés.

28/03/2012 - Position DG

Article 8.2 §3 : Nouveau CDD après 12 mois

la Direction Générale précise qu'une personne ayant déjà été embauché en CDD pour accroissement temporaire peut postuler sur un autre CDD sous réserve des délais de carence précisés au §4.

La Direction Générale indique qu'une note à destination des services RH sera émise : elle rappellera les modalités d'application et d'utilisation des CDD pour accroissement temporaire et les notions de jours calendaires ouvrés et ouvrables.

§4 Un autre contrat à durée déterminée ne pourra être conclu pour le même poste qu'à condition de respecter entre chaque contrat un délai au moins égal :

- à la moitié de la durée du contrat précédent si celui-ci est inférieur à 14 jours ;
- au tiers de la durée du contrat précédent si celui-ci est au moins égal à 14 jours.

Ce recrutement ne peut avoir pour objet de compenser de manière durable ou permanente une insuffisance d'effectifs.

8.3 Contrats de travail aidés

Il est recouru à des contrats à durée déterminée pour des contrats de travail aidés mis en œuvre dans le cadre de la politique publique d'insertion professionnelle prévue aux articles L.5431-1 et suivants du code du travail. Les agents sous contrat de travail aidé bénéficient, pendant la période de leur contrat, d'un accompagnement particulier et de formations spécifiques visant à favoriser leur insertion professionnelle au sein de Pôle emploi, ou à l'extérieur, et à l'issue de celui-ci d'un suivi spécifique durant six mois. Les postes susceptibles d'accueillir des agents en contrat de travail aidé et les modalités de leur accompagnement font l'objet d'une information du comité central d'entreprise.

Les personnels sous contrat de travail aidé sont recrutés au minimum au coefficient de base 160, sans préjudice des évolutions éventuelles qui pourraient intervenir en cours du contrat.

29/04/2011 - Interprétation

Erreur matérielle sur article 8.3 : il est acté la modification de l'article 8.3 de la CCN. A la place de « L.5431-1 et suivants », il convient de lire « L.5131-1 et suivants ».

8.4 Dispositions communes

§1 L'agent sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail aidé est positionné au coefficient correspondant à son emploi et perçoit le traitement de l'emploi pour lequel il a été recruté. Il bénéficie de l'ensemble des clauses de la présente convention collective à l'exception de celles relatives à la rupture du contrat, étant toutefois précisé que les stipulations de l'article 30 relatives au congé maladie ne lui sont applicables que dans la limite de la durée de son contrat.

§2 En cas de transformation du contrat à durée déterminée ou du contrat aidé de l'agent en contrat à durée indéterminée, la période de travail ainsi effectuée est prise en compte au titre de la période d'essai quelle que soit la nature de l'activité exercée.

§3 Tout agent sous contrat à durée déterminée détenant une ancienneté continue égale ou supérieure à six mois bénéficie d'une priorité d'embauche, à compétence égale ou comparable avec les autres candidats, en contrat à durée indéterminée sur les postes disponibles au sein de son établissement de rattachement ou d'un autre établissement et compatibles avec son niveau de qualification et/ou de son expérience. Cette priorité d'embauche, qui peut être exercée à tout moment, bénéficie à l'agent jusqu'au terme de son contrat à durée déterminée. L'ancienneté dans Pôle emploi est prise en compte pour fixer l'ordre de priorité d'embauche.

§4 Dans le souci d'offrir un environnement stable aux agents, le nombre d'heures de travail exécutées par le personnel en contrat à durée déterminée au cours d'un exercice civil ne peut excéder 5% du nombre total des heures de travail effectuées par l'ensemble du personnel de Pôle emploi, y compris le personnel de remplacement temporaire, au cours de la même période, à l'exception des contrats conclus dans le cadre de conventions de partenariats et des contrats de travail aidés.

§5 A chaque réunion des comités d'établissement est présenté un état complet des effectifs par structure et par type de contrats y compris les contrats de travail aidés**.** Cet état contient notamment un point sur l'emploi des seniors.

28/03/2012 - Rappel à la règle

Article 8.4 : CDD de « remplacement temporaire »

Il est rappelé que les CAE et CDD bénéficient de l'ensemble des clauses de la CCN de Pôle emploi et notamment des mêmes règles concernant les frais de déplacement et l'attribution de ticket restaurant.

C. DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 9 - Durée du travail

§1 La durée normale du travail, fixée au niveau national, est de 35 heures en moyenne par semaine, pour le personnel à temps plein, sous réserve des dispositions propres à l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail du 8 janvier 2001 figurant en annexe et des accords locaux en découlant. Cet accord fixe notamment le régime des heures supplémentaires ainsi que des temps d'astreintes. Toutefois il appartient à chaque directeur d'établissement de veiller à ce que les agents ne dépassent pas les horaires préalablement définis. A cet effet, il est fait périodiquement un point sur les temps de travail effectués. Le constat de dépassement doit déboucher en priorité sur des mesures d'organisation ou de répartition de charges permettant de respecter la durée hebdomadaire de travail fixée au niveau de l'établissement concerné et fait l'objet d'une information du comité d'établissement.

§2 Cette durée est répartie sur la semaine dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, dans le cadre d'accords locaux mis en œuvre au titre du dispositif de la réduction du temps de travail.

§3 Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs - le samedi et le dimanche - pour tous les services des établissements visés par la présente convention collective. Cette disposition ne fait pas obstacle à la réalisation d'heures supplémentaires.

§4 Toute modification des horaires de travail donne lieu à consultation préalable des représentants du personnel, notamment dans le cadre des organisations particulières de travail.

§5 En cas de circonstances exceptionnelles, il peut être prévu un travail le samedi et/ou le dimanche et les jours fériés sur la base du volontariat. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont majorées de 50% le samedi, de 100% le dimanche, les jours fériés ou entre 21 heures et 7 heures.

Pour les agents à temps partiel, chaque heure effectuée au-delà de la durée hebdomadaire du temps partiel donne lieu à une majoration de 25%. Les heures complémentaires sont majorées de 50% le samedi et de 100% le dimanche, les jours fériés ou entre 21 heures et 7 heures.

Les agents qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un repos majoré à due concurrence en lieu et place du paiement des heures supplémentaires effectuées.

§6 En cas de circonstances exceptionnelles, et après consultation des représentants du personnel, des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà du contingent libre, dans les conditions et limites fixées par la loi et les règles conventionnelles ou du contingent conventionnel fixé par voie d'accord. Il est rendu compte aux comités d'établissement du nombre d'heures supplémentaires effectuées lors de la première réunion qui suit leur réalisation.

§7 En cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, l'agent bénéficie, pour chaque heure réalisée au-delà du contingent, d'une contrepartie obligatoire en repos, d'une durée équivalente, en sus du paiement des heures supplémentaires effectuées.

§8 La nécessité du bon fonctionnement des services peut conduire à recourir à des astreintes pour permettre la réalisation de certaines activités spécifiques. La définition et les modalités de recours à cette sujétion figurent dans l'accord du 8 janvier 2001 précité.

Article 10 - Le travail à temps partiel

§1 Pôle emploi facilite le travail à temps partiel afin de permettre aux agents de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Les agents à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux agents à temps complet par les dispositions légales et par celles de la convention collective, au prorata de la durée du travail.

§2 L'agent en activité, sous réserve des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, est autorisé sur sa demande à travailler à temps partiel pour une durée d'un an renouvelable sur demande expresse de l'intéressé formulée deux mois avant l'expiration de l'autorisation en cours. Par exception, à la demande de l'agent et avec l'accord du directeur d'établissement, cette durée, qui s'entend en mois civils complets, peut être comprise entre 1 et 11 mois.

Le temps partiel prend effet le 1er jour du mois suivant celui de l'accord à l'exception du temps partiel accordé pour motif thérapeutique qui prend effet dès la date de reprise du travail prescrite.

28/03/2012 - Position DG

Article 10 §2 : Temps partiel et poste à responsabilités

Concernant le §2 de cet article qui précise « sous réserve de nécessité de service.. », la Direction Générale indique qu'aucune fonction ne doit être exclue de ce dispositif, cependant toute demande de temps partiel est soumise au

nécessité de service.
Ce point ne relève pas d'une interprétation.
La Direction Générale demandera aux directions des ressources humaines d'être attentives aux motivations de refus des demandes de temps partiel des encadrants.

§3 Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel, ou à la répartition du temps de travail souhaité par l'agent, doivent être précédés d'un entretien et motivés par écrit. Ils peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique ou par l'intermédiaire des délégués du personnel. La réponse de l'établissement doit être argumentée. Les directions des établissements prévoient un temps spécifique dans les réunions des délégués du personnel pour examiner ces recours.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit pour la quotité choisie :

1. pour la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant (article L.1225-47 du Code du travail) ;
2. pour nécessité de solidarité familiale (article L.3142-16 du Code du travail) ;
3. pour création ou reprise d'une entreprise (article L.3142-78 du Code du travail) ;
4. pour motif thérapeutique (aménagement de temps de travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique prescrit par le médecin du travail) ;
5. pour élever un enfant de moins de 8 ans.

12/04/2013 – Rappel à la règle
Article 10 §3 : refus de demandes de temps partiel

L'autorisation de passage à temps partiel peut être accordée « sous réserve des nécessités de service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail », sauf pour les cas prévus de temps partiel de droit.

Le paragraphe 3 mentionne clairement qu'un refus peut être opposé à une demande de temps partiel, ou à la répartition du temps partiel souhaité par l'agent. Dans ce cas, le refus est précédé d'un entretien et motivé par écrit.

§4 La réintégration à temps plein intervient, avant l'expiration de l'autorisation en cours, sur demande des agents intéressés. Il en est de même pour une modification des conditions d'exercice du temps partiel sous réserve de l'accord du directeur d'établissement. Les demandes afférentes sont présentées au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein intervient sans délai, à la demande de l'intéressé, en cas de motif grave, notamment pour cause de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

§5 A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'agent est admis à occuper à temps plein son emploi sur son lieu d'affectation.

En cas de travail à temps partiel, la charge de travail est réduite en proportion du temps de travail des agents concernés.

§6 La compensation en emplois correspondant au temps libéré par le temps partiel est organisée par la direction de l'établissement en fonction des charges de travail des sites et fait l'objet d'une information au comité d'établissement lors de bilans trimestriels.

Des modalités spécifiques d'organisation du temps partiel (regroupement hebdomadaire, répartition mensuelle, annualisation, ...) peuvent être mises en place dans les établissements sur demande des intéressés.

D. CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Article 11 - Grille de classification

§1 Les emplois sont répertoriés dans l'avenant « Classification » et la grille de classification joints en annexe. Les agents sont positionnés au minimum au coefficient de base de l'emploi générique détenu.

La classification des emplois devra être régulièrement adaptée dans le cadre d'un accord négocié pour tenir compte de l'évolution des métiers et des missions de Pôle emploi.

§2 L'évolution de la classification des emplois ne peut conduire à un déclassement du positionnement de l'agent dans la nouvelle grille de classification.

§3 Les agents chargés de l'accompagnement et de l'indemnisation des demandeurs d'emplois sont recrutés à l'emploi générique d'agent hautement qualifié au coefficient de base 170 et sont positionnés au coefficient 190 échelon 2 après 6 mois d'ancienneté en continu.

24/09/2010 - Interprétation

Article 11 §3 : Grille de classification

Il est acté la modification suivante : à la place de « les agents chargés de l'accompagnement et de l'indemnisation ... » il faut lire « et / ou ».

Cet article s'applique aux agents concernés à partir de 6 mois d'ancienneté que ce seuil ait été atteint avant ou après la date d'effet de la CCN.

29/04/2011 - Position DG

Article 11 §3 : Situation des agents en contact téléphonique avec les demandeurs d'emploi

La Direction Générale maintient la lecture de l'article 11 §3 de la CCN. Les agents réalisant l'accueil téléphonique ne sont pas compris dans la population désignée par cet article relatif aux « agents chargés de l'accompagnement et de l'indemnisation des demandeurs d'emploi ».

22/12/2012 - Position DG

Article 11 §3 : Intégration de l'impact de cet article sur l'enveloppe de promotion

La Direction Générale dit que le changement de coefficient prévu par cet article est bien une promotion. L'imputation budgétaire des promotions relève du pouvoir de l'employeur.

Nouveau **8/11/2013 – Rappel à la règle**

Article 11 §3 : passage de 170 à 190

Il est rappelé que les agents chargés de l'accompagnement et/ou de l'indemnisation sont recrutés à l'emploi générique d'agent hautement qualifié au coefficient de base 170 et sont positionnés au coefficient 190 échelon 2 après 6 mois d'ancienneté en continu.

E. SALAIRES - INDEMNITES - PRIMES D'ANCIENNETE - ALLOCATION VACANCES - PRIMES

Article 12 - Rémunération mensuelle

§1 La rémunération mensuelle est composée d'un salaire de base (partie fixe + [valeur du point x coefficient]), auquel s'ajoute la prime d'ancienneté et éventuellement un complément salarial tel que spécifié à l'article 19-2 de la présente convention collective.

§2 La partie fixe et la valeur du point, communes à tous les agents, et, éventuellement, les primes et indemnités qui pourraient s'y ajouter, sont fixées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, au niveau national. Le coefficient est fixé en fonction du positionnement professionnel de l'agent dans la grille de classification visée à l'article 11.

22/12/2012 – Rappel à la règle

Article 12§2 : Rémunération mensuelle (attribution de primes à certaines catégories de personnels hors NAO)

Il est rappelé que les primes collectives sont négociées dans le cadre de la NAO

§3 Le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents est fixé au coefficient 160.

Article 13 - Indemnité de 13ème mois

§1 Une indemnité dite de 13ème mois, égale au 1/12ème de la rémunération brute perçue entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, est attribuée en fin d'année. Elle ne peut être inférieure au montant du salaire normal du dernier mois de l'année.

§2 En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, ou de suspension du contrat de travail, cette indemnité est attribuée au prorata du temps passé dans l'établissement au cours de l'année.

§3 Les absences visées aux articles 30 et 31 de la présente convention collective ne peuvent entraîner de réduction de cette indemnité.

§4 Cette indemnité est payable au plus tard le 15 décembre.

24/09/2010 - Interprétation

Article 13 et article 18 : Indemnité 13ème mois et allocation vacances

Les agents sous CDD de droit public (ex-ANPE) titularisés par anticipation au 1er novembre 2009 bénéficient de l'intégralité de l'allocation vacances en 2010, sans proratisation. Ce point a fait l'objet d'une décision de la direction générale rappelée par courrier du 29 juillet 2010 à plusieurs organisations syndicales. Les agents sous contrat de travail aidé bénéficient également de cette mesure, comme il a été rappelé ar la direction lors du CCE du 16 septembre 2010.

Pour ce qui est du 13ème mois versé fin 2009, la position ne peut être identique puisque sur l'année 2009, les CDD titularisés ont bénéficié des primes du statut public. Il ne peut y avoir cumul des avantages des deux statuts sur une même période.

28/03/2012 - Interprétation (vote du 8/12/2011)

Article 13 : Indemnité 13ème mois

Un agent ayant repris le travail à mi-temps thérapeutique n'est plus en arrêt de travail et sa situation ne relève donc plus de l'article 30 ou de l'article 31 de la CCN.

Toutefois, si l'agent concerné produit le justificatif de son indemnisation par la Sécu pour ce qui concerne le mi-temps non travaillé, il ne sera pas procédé à la réduction du montant du 13ème mois au titre de la période de mi-temps thérapeutique considérée.

Article 14 - Prime d'ancienneté

§1 Il est attribué à tout agent une prime d'ancienneté, quelle que soit la nature des contrats (à durée déterminée ou indéterminée) et que ceux-ci soient continus ou discontinus.

Cette prime est calculée sur le salaire de base tel que défini à l'article 12, à raison de :

a) 1 1/3% par an, dès la fin de la première année d'ancienneté et jusqu'à la 15ème année,

b) 1% par an, de la 16ème à la 20ème année,

c) 0,5% par an, de la 21ème à la 25ème année.

La prime d'ancienneté ainsi déterminée peut atteindre un maximum de 27,5% du salaire de base.

La date de départ de la prime est fixée au 1er jour du mois de la date anniversaire du jour d'entrée en fonction de l'intéressé.

§2 Les dispositions des alinéas a et b, prennent tous leurs effets dès l'entrée en vigueur de la présente convention collective et ce, en fonction de l'ancienneté acquise par les agents à cette date.

18/01/2010 - Interprétation

A l'article 14 §2 alinéa 1er : il est précisé que cet alinéa prévoyant l'application du déplafonnement de 15 à 20 ans de la prime d'ancienneté dès l'entrée en vigueur de la CCN s'applique aux agents de droit privé concernés à compter de janvier 2010.

A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la disposition de l'alinéa c permet de poursuivre la prise en compte de l'ancienneté pour les agents ayant atteint ou dépassé 21 ans d'ancienneté, à raison de 0,5% attribué chaque année, sans effet rétroactif, dans la limite du plafond indiqué ci- dessus.

§3 Les périodes de congé visées aux articles 28-4, 28-5, 28-6, 30 et 31 sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

30/06/2010 - Interprétation

Article 14 §3 : la période de congé individuel de formation n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté

30/06/2010 - Interprétation

Article 14 : Les agents comptabilisant plus de 20 ans d'ancienneté à la date de leur option pour la convention collective perçoivent une prime d'ancienneté correspondant à 25% de leur salaire de base. s'y ajoute 0.5% par an, à chaque date anniversaire de leur entrée dans l'établissement, pour atteindre un plafond de 27,5%. Ainsi un agent ayant opté au 1er janvier 2010 a perçu dès janvier une prime d'ancienneté égale à 25,5% de son salaire si la date anniversaire de son entrée dans l'établissement est le 1er janvier.

Article 15 - Médaille du travail

L'agent qui obtient la médaille d'honneur du travail bénéficie d'une gratification d'un 24ème de salaire brut annuel pour la médaille d'argent, d'un 16ème de salaire brut annuel pour la médaille de vermeil, d'un 12ème de salaire brut annuel pour la médaille d'or et d'un 8ème de salaire brut annuel pour la grande médaille d'or.

Les coûts de la médaille d'honneur du travail sont pris en charge par les établissements.

14/01/2011 - Rappel à la règle

Article 15 : Date de versement de la gratification liée à l'obtention de la médaille du travail

La gratification prévue par l'article 15 de la CCN doit être versée à l'agent dans le mois qui suit la remise du diplôme.

29/04/2011 - Interprétation

Article 15 : Problématique d'un départ à la retraite proche alors que le diplôme n'a pas encore été remis

La commission unanime arrête que dans le cas d'un départ imminent de l'agent, la gratification doit être versée dans le mois qui suit la production par celui-ci de l'extrait du journal officiel le concernant, sans qu'il soit besoin dans ce cas qu'il justifie de la remise du diplôme.

25/05/2011 - Rappel à la règle

Article 15 : Médaille du travail

Il est rappelé que la gratification prévue par l'article 15 de la CCN doit être versé à l'agent dans le mois qui suit la remise du diplôme et que l'agent doit être présent et payé au moment du versement.

28/03/2012 - Interprétation

Article 15 : Médaille du travail

La date de référence permettant le versement de la gratification relative à la médaille du travail est la date de promotion confirmée par la publication au recueil des actes administratifs. Cet avis concerne l'ensemble des situations de l'attribution. Le paiement de la gratification doit intervenir au plus tard dans le mois qui suit la fourniture par l'agent de l'extrait du Journal Officiel le concernant.

Article 16 - Compléments variables de rémunération

§1 La rémunération peut comporter des compléments variables calculés soit sur l'atteinte de résultats individuels annuels pour les cadres, soit sur l'atteinte des objectifs collectifs annuels de Pôle emploi pour l'ensemble des agents.

§2 Les modalités et les critères retenus pour la mise en œuvre de ces compléments variables font l'objet d'un accord négocié au niveau national annexé à la présente convention collective.

Article 17 - Prime de vie chère

Sauf dispositions plus favorables négociées en application de l'article 50 de la présente convention collective, il est

attribué aux agents exerçant dans les départements, territoires et collectivités d'outre-mer, y compris Saint- Pierre et Miquelon une prime dite "de vie chère" égale à 20% du salaire de base.

Cette disposition est applicable dès la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective ou à la date d'effet du droit d'option.

Article 18 - Allocation vacances

§1 Une allocation vacances est attribuée à l'occasion des congés annuels payés. Le montant de cette allocation est égal au salaire mensuel de l'intéressé à la date du 1er juin. S'y ajoute une indemnité différentielle de congé payé. Elle est versée pour chaque jour de congés payés, de fractionnement et de congés d'ancienneté.

§2 Les absences pour congé sans solde, suspension du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical, congé parental d'éducation et congé pour fonctions électives, n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'allocation de vacances.

§3 Si, au 1er juin, l'agent a moins d'un an de présence dans l'établissement, le montant de son allocation est calculé en fonction de son temps de présence à cette date.

24/09/2010 - Interprétation

Article 13 et article 18 : Indemnité 13ème mois et allocation vacances :

Les agents sous CDD de droit public (ex-ANPE) titularisés par anticipation au 1er novembre 2009 bénéficient de l'intégralité de l'allocation vacances en 2010, sans proratisation. Ce point a fait l'objet d'une décision de la direction générale rappelée par courrier du 29 juillet 2010 à plusieurs organisations syndicales. Les agents sous contrat de travail aidé bénéficient également de cette mesure, comme il a été rappelé ar la direction lors du CCE du 16 septembre 2010.

Pour ce qui est du 13ème mois versé fin 2009, la position ne peut être identique puisque sur l'année 2009, les CDD titularisés ont bénéficié des primes du statut public. Il ne peut y avoir cumul des avantages des deux statuts sur une même période.

§4 L'allocation vacances est payable au plus tard le 15 juin.

§5 En cas de départ en cours d'année, cette allocation est calculée en fonction du temps de présence depuis le 1er juin et s'ajoute, le cas échéant, au montant de l'indemnité compensatrice de congés payés.

§6 Le montant de l'allocation vacances des agents en situation d'activité à temps partiel est calculé au prorata de la durée de travail pendant la période des douze derniers mois écoulés ou, le cas échéant, sur la période définie aux §3 et 5 ci-dessus.

F. AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - PROMOTIONS

Article 19 - Augmentations individuelles et promotions

19.1 Augmentations individuelles

Les augmentations individuelles de salaire ont lieu au choix, sans limitation, soit par relèvement de traitement dans le même coefficient, soit par promotion à un échelon plus élevé du niveau de qualification, soit au coefficient de base d'un niveau de qualification supérieur.

19.2 Relèvements de traitement

§1 Les relèvements de traitement ne peuvent être inférieurs à 3% du salaire antérieur.

§2 Ils sont accordés lors de l'examen des situations individuelles des agents au cours duquel il est tenu compte de la qualité du travail, selon des critères objectifs en vue de garantir l'égalité de traitement et la non discrimination entre les différentes catégories de personnel. Les critères retenus sont présentés au CCE et aux CE lors de la consultation sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel annuel.

§3 Pour les cadres, il est, en outre, tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation, du fonctionnement du service dont ils ont la responsabilité et du contexte d'exercice des fonctions.

19.3 Promotions

§1 La promotion d'un employé, d'un technicien ou d'un agent de maîtrise d'un coefficient au coefficient immédiatement supérieur comporte une augmentation de traitement au moins égale à 3,5% du salaire de base antérieur.

§2 Pour les cadres, compte tenu des écarts existants entre les coefficients attribués à cette catégorie dans la grille de classification, et du fait que l'accès au coefficient immédiatement supérieur soit plus long que pour un non cadre, l'augmentation de traitement est au moins égale à 5% du salaire de base antérieur

18/01/2010 - Interprétation

Article 19.3 : Promotions §1 et 2 : il convient de lire « du salaire antérieur » au lieu de « du salaire de base antérieur ».

§3 Un bilan statistique détaillé et sexué des augmentations individuelles intervenues dans l'établissement dans l'année est présenté annuellement aux institutions représentatives du personnel compétentes.

28/03/2012 - Rappel à la règle

Article 19.3 : Promotions

Il rappelé que tout changement de coefficient même au sein du niveau de qualification est accompagné d'une promotion de 3,5% à minima.

Exemple : changement du coefficient 190 échelon 2 niveau agent hautement qualifié au coefficient 190 base niveau technicien qualifié.

Une note de cadrage sera effectuée sur ce sujet par la DGA-RH.

28/03/2012 - Position DG

Article 19.1, 19.2 et 19.3 : Augmentations individuelles, relèvements de traitement et promotions

La Direction Générale rappelle que c'est le statut du coefficient de base qui détermine le niveau de rémunération ou le pourcentage minimal.

Position de la Direction Générale : La Direction Générale considère qu'à partir du moment où l'augmentation est à minima de 3%, la convention collective nationale n'exclut pas la possibilité d'une réduction de l'article 19.2§1

G. DEROULEMENT DE CARRIERE ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

Article 20 - Déroulement de carrière

§1 L'évolution des capacités professionnelles et de la technicité des agents est valorisée dans leur déroulement de carrière. Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est mise en place de façon négociée pour se donner les capacités d'anticipation nécessaire sur les évolutions des métiers et les adaptations des ressources humaines aux missions de Pôle emploi. Un accord annexé à la présente convention collective prévoit notamment dans ce cadre des dispositifs précis et concrets en vue d'assurer la suppression des inégalités salariales entre les hommes et les femmes et des perspectives de déroulement de carrière égales entre les hommes et les femmes. Il définit des mesures correctrices après réalisation d'un bilan des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

Il prévoit également des objectifs précis en matière d'évolution de l'emploi, de développement des compétences et de perspectives de déroulement de carrière (promotion).

Le déroulement de carrière doit permettre une réelle promotion des agents en proposant différentes possibilités d'évolution professionnelle. Les agents ont vocation à accéder à l'ensemble des niveaux de coefficients et de qualification de la classification des emplois, en lien avec leurs activités.

§2 Le parcours professionnel valorise l'enrichissement et l'élargissement des connaissances et des compétences, quelque soit le type de parcours suivi, et permet l'adaptation des compétences des agents aux évolutions d'emplois rendues nécessaires par les modifications techniques, réglementaires ou de l'offre de service.

§3 Le déroulement de carrière s'opère par progression de coefficient qui traduit et reconnaît la montée en qualification de l'agent dans sa fonction. L'attribution d'un échelon dans le niveau de qualification détenu, traduit et reconnaît la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste. Ainsi, il est légitime, dans le cadre du maintien dans un même emploi de reconnaître l'expérience acquise du fait de la pratique courante et continue des activités professionnelles. L'agent peut également progresser par changement de fonction.

22/12/2012 – Position DG

Article 20 §3 : Déroulement de carrière (exemple : coefficient 260-échelon 2 à 250-base)

La grille de classification propose une progression des niveaux de qualification. Un changement de niveau de qualification peut se traduire par un positionnement au niveau de base de la nouvelle qualification.

§4 La situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie, en vue de l'attribution d'un échelon supérieur sans exclure la possibilité d'un relèvement de traitement dans le cadre de l'article 19-2 de la convention collective si la première mesure s'avère épuisée. Ce relèvement de traitement ne peut avoir comme conséquence le report du délai visé ci-dessus. En cas de non attribution d'un échelon supérieur, celle-ci est justifiée par écrit à l'agent sur la base de critères objectifs relatifs à la qualité de son activité professionnelle.

Les désaccords éventuels peuvent faire l'objet d'un recours par l'intermédiaire des délégués du personnel et la réponse de l'établissement doit être argumentée.

Par ailleurs afin de favoriser la reprise de son déroulement de carrière, le supérieur hiérarchique propose à l'agent concerné un plan de progrès (immersion, bilan de compétences, formation, reconversion...) comprenant toute mesure favorable à son développement professionnel.

29/04/2011 - Position DG

Article 20 §4 : Date d'application aux optants

Pour les optants, la date de référence marquant le point de départ du délai de trois ans à l'issue duquel la situation professionnelle fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie est la date d'option pour la CCN.

25/05/2011 - Rappel à la règle

Article 20 §4 : Déroulement de carrière

Poursuite sans interruption des délais pour les agents issus de l'assurance chômage.

28/03/2012 - Rappel à la règle

Article 20 §4 : Déroulement de carrière

Il rappelé que la situation d'un agent n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie.

La non attribution d'un échelon supérieur doit être justifiée par écrit à l'agent sur la base de critères objectifs et un plan de progrès doit être proposé à l'intéressé.

Il est précisé que l'entretien dans le cadre de l'article 20.4 peut se faire dans le cadre d'un EPA.

22/12/2012 – Rappel à la règle
Article 20 §4 : Déroulement de carrière
Il est rappelé que le délai ne peut être reporté par l'attribution d'un article 19.2.

22/12/2012 – Position DG
Article 20 §4 : Déroulement de carrière
Concernant les agents relevant de l'article 11§3, la Direction Générale confirme que le délai de trois ans commence lors de l'attribution du coefficient 190.

12/04/2013 – Rappel à la règle
Article 20 §4 : Intégration de la notion de prime
La direction générale rappelle que seule l'attribution d'un coefficient interrompt le délai d'analyse de l'article 20.4.

Article 21 - Entretien professionnel annuel

§1 Un entretien professionnel annuel de l'ensemble des agents régis par la présente convention collective est mis en place.
Il permet à chacun de faire le point sur son activité. La nature de l'entretien est adaptée à la catégorie professionnelle de l'agent. A cette occasion sont fixés des objectifs professionnels individuels pour les cadres.

§2 Tout agent, quelle que soit la nature de son contrat de travail et de son secteur d'activité, peut bénéficier de cet entretien professionnel annuel avec son supérieur hiérarchique (agent de maîtrise ou cadre), au cours duquel un bilan est effectué, portant sur :

- le contenu de l'emploi occupé et les tâches effectuées ;
- l'adéquation entre la charge de travail confiée et les moyens mis à disposition de l'agent ;
- la contribution aux résultats collectifs ;
- l'adéquation de la formation dispensée avec les besoins et les objectifs de cet emploi ;
- les souhaits des agents en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière ;
- les évolutions prévisibles de l'emploi et la qualification requise en vue d'une adaptation à ces évolutions ;
- l'examen des perspectives de changement de poste dans l'optique d'un déroulement de carrière ;
- les moyens mis à disposition.

§3 Cet entretien se situe à une période de l'année permettant la mise en œuvre ultérieure des actions de formation déterminées comme étant nécessaires, et en amont de la préparation des décisions d'évolution de carrière. Un délai de prévenance de 5 jours ouvrés est laissé à l'agent avant la tenue de l'entretien.

§4 L'entretien porte exclusivement sur le domaine des activités professionnelles et ne peut aborder les questions concernant la vie privée, les opinions religieuses, politiques ou syndicales.
L'évaluation doit se garder de toute subjectivité. L'évaluation réalisée au cours de l'entretien ne porte que sur des éléments objectifs présentant un lien direct et nécessaire avec les fonctions occupées.

§5 Une procédure commune d'entretien professionnel annuel est mise en place. Celle-ci fait l'objet, après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national, d'une note présentée, avec le support d'entretien, pour information et consultation du comité central d'entreprise.

§6 En aucun cas le support d'entretien individuel ne peut constituer un avenant au contrat de travail des agents, la signature éventuelle par l'agent n'a d'autre signification que la prise d'acte de la réalisation de l'entretien. L'agent reçoit copie des conclusions de l'entretien.

§7 En cas de différend consécutif à la conclusion de l'entretien professionnel, les délégués du personnel sont saisis pour examiner la situation de l'agent qui en fait la demande.

18/01/2010 - Interprétation
Article 21 : **Entretien professionnel annuel** : il est précisé que l'Entretien Professionnel Annuel doit être proposé à l'ensemble des agents mais qu'un agent peut refuser de participer à un tel entretien. La note fixant les règles et modalités de la procédure correspondante précisera ce point.

H. FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 22 - Dispositifs de formation professionnelle

§1 La formation tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des agents quel que soit leur statut. Elle est élaborée pour répondre aux besoins de Pôle emploi et aux aspirations de développement professionnel et personnel des agents.

Ainsi chaque agent doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre des moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines. A cette fin, les agents bénéficient de 5 jours au minimum de formation en moyenne par an.

La formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des agents. Elle doit être développée afin de répondre aux besoins des agents, quel que soit leur niveau de qualification initiale, de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant leur évolution professionnelle, et de progresser de niveau de qualification au cours de la vie professionnelle.

§2 Les plans de formation sont élaborés et mis en œuvre au sein des différents établissements, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.

§3 La commission paritaire nationale de la formation (CPNF) fixe les orientations et objectifs généraux de la formation et donne un avis sur le contenu des modules de formation.

Elle est régulièrement informée sur les programmes et le contenu des sessions de formation dispensées au sein de Pôle emploi, ainsi que sur le nom et la qualité des prestataires auxquels il est fait recours.

La CPNF est composée de 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau national et/ou des organisations syndicales signataires de la présente convention collective et de représentants de la direction, disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel.

Lors de sa première réunion, la CPNF se dote d'un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement.

§4 Le CCE est consulté sur les orientations et les objectifs de la formation, sur le plan de formation de Pôle emploi ainsi que sur le bilan des réalisations de l'année écoulée.

§5 Les dispositions de la présente convention collective visent également à favoriser et à développer dans tous les établissements de Pôle emploi, les congés individuels de formation dans le respect des textes légaux et réglementaires.

§6 En application de l'accord sur la formation professionnelle annexé à la présente convention collective, un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures par an cumulables sur 6 ans, est ouvert à tout agent en contrat à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans Pôle emploi. Pour les agents à temps partiel cette durée est calculée prorata temporis. Toutefois, les agents dont la durée de travail est au moins égale à 50% d'un temps plein bénéficient d'un DIF calculé de la même manière que pour un agent à temps plein.

Les agents en contrat à durée déterminée acquièrent un droit au DIF calculé au prorata temporis, après avoir travaillé au minimum 3 mois civils pleins au cours des 12 derniers mois. L'utilisation de ce droit se fait aux mêmes conditions que les contrats à durée indéterminée.

§7 La formation fait l'objet d'un accord annexé à la présente convention collective. Cet accord prévoit les modalités du recrutement en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

§8 Pôle emploi favorise la démarche de validation des acquis professionnels que peut entreprendre tout agent sur son temps de travail et prend en charge les frais afférents.

Article 23 - Bilan de compétences

§1 Les présentes dispositions ont pour objet de compléter et d'améliorer les dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au bilan de compétences telles qu'elles figurent à la VIème partie du Code du travail.

§2 Lorsqu'un agent demande à bénéficier d'un congé de bilan de compétences, l'établissement d'appartenance facilite, si l'agent le souhaite, les différentes démarches nécessaires : contacts avec l'organisme paritaire pour la prise en charge financière, choix de l'organisme prestataire au sein d'une liste agréée.

§3 Les résultats du bilan de compétences peuvent, à la demande exclusive de l'agent, donner lieu à un entretien avec la personne habilitée de l'établissement, désignée par la direction. Est notamment examinée,

au cours de cet entretien, la possibilité d'inscrire les perspectives d'évolution envisagées par le bilan dans la gestion du parcours professionnel de l'agent au sein de l'établissement.

Il peut être donné une suite au bilan pour :

- examiner avec l'agent les possibilités d'inscrire ses perspectives d'évolution dans la gestion de son parcours professionnel, y compris si le souhait de l'agent vise à un parcours externe à Pôle emploi ;
- aider l'agent à confronter les perspectives d'évolution envisagées par le bilan ;
- accompagner cette confrontation par des actions appropriées.

§4 Le congé de bilan de compétences accepté par l'établissement et par l'agent doit s'intégrer dans le plan de formation de l'établissement.

§5 Le choix des organismes prestataires doit faire l'objet d'une attention particulière.

Nouveau **8/11/2013 - Interprétation**

Article 23 §5 : **Bilan de compétences** : Par attention particulière, il faut entendre que les établissements doivent exploiter les remontées qualitatives des agents pour actualiser qualitativement les listes.

Pour mémoire les organismes prestataires relèvent de l'article L6322-48 du Code du Travail.

§6 Un congé de bilan de compétences est accordé de droit tous les cinq ans à tout agent qui en fait la demande. Les frais afférents sont pris en charge par Pôle emploi.

I. MOBILITE PROFESSIONNELLE ET/OU GEOGRAPHIQUE

Article 24 - Dispositions communes

§1 La mobilité peut constituer pour un agent l'un des moyens de sa progression professionnelle. La mobilité interne se caractérise par un changement temporaire ou pérenne de métier, ou par un changement géographique au sens de l'article 26-1 de la présente convention collective ou par les deux. Elle nécessite le volontariat clairement exprimé de l'agent.

12/04/2013 – Rappel à la règle
Article 24 §1 : Mobilité contrainte
Il est rappelé que la mobilité temporaire ou pérenne nécessite le volontariat clairement exprimé par l'agent.

§2 Elle s'exerce dans le cadre d'un équilibre entre les besoins du service et les aspirations des personnels, selon des modalités qui respectent les dispositions visées à l'article 9 de la convention n°88 de l'OIT.

§3 La mobilité s'effectue sur l'ensemble du territoire national et des emplois. Les vacances et créations de postes font l'objet d'une publication mentionnant les dates de forclusion, dans tous les services de Pôle emploi, au moyen d'une communication claire et transparente à destination de tous les agents par le biais de support télématique, de type Bourse de l'Emploi, et par voie d'affichage dans les sites et services.

§4 Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et donnent lieu à l'établissement d'une fiche descriptive comportant la nature de l'emploi, le niveau de classification, le niveau d'emplois dans la classification des emplois des agents de droit public, le lieu de travail et les qualifications requises. Ils sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente convention.

Les processus de sélection sont harmonisés et encadrés au niveau national par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés et l'objectivité dans le traitement des candidatures. Ces processus respectent les principes de neutralité, de transparence, et de non discrimination, et reposent sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces processus, méthodes et moyens sont présentés au comité central d'entreprise et le cas échéant aux comités d'établissement en cas de situation spécifique. Ils doivent garantir l'absence de discrimination entre agents de Pôle emploi pour l'accès aux postes à raison de leur statut.

§5 La mobilité s'exerce également par permutation entre deux agents ayant un même emploi repère (emplois génériques et fonctions identiques). Dans ces conditions, la permutation ne peut être refusée, que ce soit au niveau de l'établissement ou entre établissements. Les candidats doivent adresser leur demande par écrit à leur direction de rattachement, deux mois avant la date souhaitée de permutation.

§6 Les délégués du personnel sont régulièrement informés, par des états statistiques, des choix faits sur les mobilités.

§7 l'agent est informé des motifs du refus opposé à sa demande. Il peut bénéficier d'un accompagnement pouvant comprendre une ou des formations, dans le cadre du plan de formation afin d'accroître ses chances de succès concernant les futures opportunités qui se présenteraient à lui.

§8 La mobilité, pour l'agent qui le souhaite, peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière. L'agent peut bénéficier, en tant que de besoin, d'actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser la prise d'un nouveau poste et s'il le souhaite, d'actions de validation de l'expérience prises en charge par l'établissement.

§9 La mobilité, à emplois génériques identiques, s'effectue au moins à salaire égal, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales ou spécifiques liées à l'exercice de l'emploi. La mobilité ne peut en particulier conduire à la remise en cause des avantages individuels liés au contrat de travail de l'agent.

Article 25 - La mobilité professionnelle temporaire

§1 La mobilité professionnelle temporaire, volontaire au sens du §1 de l'article 24 de la présente convention collective, permet à un agent, pendant une durée limitée, d'exercer une fonction d'expertise au sein de Pôle emploi sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation. Les appels à candidature sur ces fonctions font l'objet d'une publication nationale.

L'agent se voit proposer une convention de mobilité temporaire, précisant notamment l'objet de celle-ci, son rattachement à son établissement d'origine, les conditions de réalisation de la mission dans la structure d'accueil, les conditions du retour au terme de la mobilité, et la prise en charge des frais liés à cette mobilité par l'établissement d'accueil en termes de déplacement, du domicile au lieu de la mission, et de frais

d'hébergement éventuels.

§2 A l'issue de sa mission, l'agent est réintégré dans son emploi d'origine. Pour toute mobilité professionnelle temporaire interne, Pôle emploi s'engage à tenir compte, au moment de la réintégration de l'agent et dans le cadre de son déroulement de carrière, de l'acquisition de nouvelles compétences liées aux missions confiées. Pour une mission d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, l'agent perçoit une indemnité mensuelle égale à 65 fois la valeur du point.

§3 Par ailleurs, le changement de lieu de travail doit être minimisé en fréquence pour permettre les conditions d'un réel développement professionnel. A ce titre, une affectation temporaire ne saurait avoir pour objectif final d'installer dans la durée des transferts successifs à courte durée d'affectation, sauf accord ou demande des intéressés. Les institutions représentatives du personnel sont régulièrement informées du recours à ce type de mobilité. Un bilan annuel des mobilités temporaires est présenté aux comités d'établissement

30/06/2010 - Interprétation

Article 25 : Les dispositions relatives à la mobilité professionnelle temporaire s'appliquent à un agent missionné temporairement au sein de son établissement régional de rattachement

Article 26 - Mobilité géographique : définition, processus et mesures d'accompagnement

26.1 - Définition de la mobilité géographique

§1 Est considérée comme mobilité géographique, un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller, par rapport au domicile, supérieur de 30 minutes ou de 20 km au trajet antérieur de l'agent. La mise en œuvre des mobilités intra-régionales ou interrégionales fait l'objet d'une attention particulière au regard des contraintes personnelles des agents lorsque l'importance de la distance entre le lieu de départ et le lieu d'accueil le justifie.

L'agent ne peut être privé des garanties liées aux règles de la mobilité par une succession de changements de lieu de travail sur une courte période.

§2 Lorsqu'un agent sollicite une mobilité sur un poste vacant équivalent, au sein de l'établissement en raison de la distance entre son domicile et son lieu de travail ou pour un rapprochement familial, l'établissement ne peut refuser cette demande plus de deux fois.

Nouveau

8/11/2013 – Rappel à la règle

Articles 26.1 §2 : Plus de deux refus

Il est rappelé que lorsqu'un agent sollicite une mobilité sur un poste équivalent en raison de la distance entre son domicile et son lieu de travail ou pour un rapprochement familial, l'établissement ne peut refuser cette demande plus de deux fois.

24/09/2010 - Interprétation

Articles 26.1 et 26.4 : Mobilité géographique

La définition de la mobilité de l'article 26.1 retenant un trajet aller de 30 minutes ou 20 km est distincte et autonome de la définition de l'accroissement du temps ou de la distance de trajet aller et retour prévue à l'article 26.4 pour bénéficier de la prime d'accompagnement de la mobilité liée à la mise en place du schéma cible d'implantation.

Le bénéfice de la prime d'accompagnement prévu par l'article 26.4 ne relève pas de la définition de la mobilité par l'article 26.1. Les articles 26.1 et 26.4 ne sont donc aucunement liés sur ce point.

28/03/2012 - Position DG

Articles 26.1 : Mobilité géographique inter-régionale

La Direction Générale s'engage à faire une note aux directions des ressources humaines qui reprécisera les règles de refus interne ainsi que les règles de priorité et dispositions conventionnelles en matière de mobilité inter-régionale au sein de **l'établissement Pôle emploi.**

26.2 - Processus de mise en œuvre de la mobilité géographique

§1 Après avoir pris connaissance des postes disponibles, les agents intéressés doivent poser leur candidature dans les délais fixés, lesquels ne peuvent être inférieurs à quinze jours ouvrés. Cette durée est portée à un mois pendant la période du 15 juin au 15 septembre. Lorsque les agents sont convoqués à un entretien en vue d'un éventuel changement de poste, l'établissement d'accueil leur rembourse leurs éventuels frais de déplacement. Si la candidature est retenue, la date de prise d'effet de la mobilité est déterminée par accord entre l'établissement de départ, l'établissement d'accueil et l'agent. Elle ne peut intervenir qu'au terme d'un délai de prévenance d'un mois, sauf demande expresse de l'intéressé pour une durée inférieure, voire de deux mois en cas de difficultés particulières de l'agent. Cette mobilité donne

lieu à un avenant au contrat de travail.

§2 L'affectation débute par une période non renouvelable, dont la durée ne peut excéder un mois, durant laquelle l'agent peut renoncer à prendre le poste attribué. Le poste laissé vacant est diffusé avec la mention prévisible et ne peut être pourvu qu'à l'issue de cette période, si l'agent accepte sa nouvelle affectation. Dans le cas contraire, il retrouve son affectation d'origine et ses fonctions précédentes.

Durant cette période, les frais d'hébergement sont pris en charge par Pôle emploi. Ils sont déduits de la prime de réinstallation au cas où l'agent confirme sa nouvelle affectation.

26.3 - Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

Les coûts liés aux mesures d'accompagnement de la mobilité géographique sont pris en charge sur une ligne budgétaire installée au niveau national de Pôle emploi.

§1 Définitions préliminaires

Pour l'application des présentes dispositions, les situations de vie maritale ou de PACS justifiées sont assimilées au mariage.

La notion de personne à charge est appréciée conformément aux dispositions fiscales en vigueur.

12/04/2013 - Interprétation

Article 26.3 §1 : possibilité d'extension des droits ouverts aux conjoints, aux partenaires de pacs ainsi qu'aux concubins.

Pour l'application des dispositions au sein de la Convention Collective Nationale, les situations de PACS et de vie maritale justifiées par tout document officiel sont assimilées au mariage.

§2 Accompagnement de la mobilité géographique entraînant une augmentation du niveau de qualification ou s'inscrivant dans un itinéraire validé par le directeur d'établissement

La mobilité géographique intra ou inter régionale, relevant des cas ci-après :

- mobilité entraînant une évolution vers un emploi de niveau de qualification supérieur ;
- mobilité s'inscrivant dans un itinéraire professionnel validé par le directeur d'établissement et visant à développer les compétences ainsi que la maîtrise des responsabilités est accompagnée des mesures suivantes, dans le cas où elle entraîne un déménagement de l'agent et, le cas échéant, de sa famille.

a/ Préparation d'un transfert :

Chaque agent reçu pour un entretien dans l'établissement d'accueil peut, après information et accord de celui-ci et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence familiale, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint. Pour ce faire, l'agent bénéficie de 2 jours de repos exceptionnels accolés à un week-end.

Les remboursements des frais (transports, hôtel, repas), pour l'agent et son conjoint, sont effectués selon les modalités et les barèmes en vigueur.

Le déplacement ou les frais de gardes des enfants mineurs sont pris en charge lorsque les obligations familiales le justifient.

b/ Logement :

Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en œuvre dès lors que l'intéressé confirme sa nouvelle affectation. Au terme de celle-ci, l'agent bénéficie des mesures suivantes :

- Déménagement : l'agent se voit accorder, dès qu'il confirme sa nouvelle affectation, un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de lui permettre une installation dans son nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions. Les frais de déménagement des agents nouvellement affectés sont intégralement pris en charge dès lors que ces frais ont fait l'objet d'un devis préalablement accepté.
- Indemnité de réinstallation : chaque agent ou famille bénéficie, dès qu'il confirme sa nouvelle affectation et en cas de réinstallation, d'une indemnité de réinstallation correspondant au montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale multiplié par le nombre de parts calculées selon les règles suivantes : une part pour l'agent, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens fiscal et une part à partir du quatrième enfant. Dans le cas de famille monoparentale (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts est calculé de la façon suivante : une part pour l'agent, une part par enfant à charge. Lorsque deux conjoints travaillant au sein de Pôle emploi changent d'établissement, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.
- Transfert de la famille : dans le cas où l'installation de la famille ne coïncide pas avec le

transfert de l'intéressé et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne saurait être supérieur à la fin de l'année scolaire dans le cas d'enfants scolarisés, ou à 3 mois au-delà de la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation dans les autres cas, l'agent peut bénéficier, pendant la période de séparation, du remboursement de frais d'hébergement selon les barèmes en vigueur. Il bénéficie, en outre, du remboursement d'un voyage aller-retour par semaine pour lui ou son conjoint. Par ailleurs, il est tenu compte le cas échéant de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants en situation de handicap ou dont l'état de santé est gravement altéré, nécessitant une modalité de transport spécifique. Dans le cadre de sa mobilité, l'agent peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de la famille (aide aux démarches administratives, recherche et inscription scolaire).

- Frais d'agence : les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence à l'issue de la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation sont remboursés sur présentation d'une facture à concurrence d'un montant équivalant à 250 fois la valeur du point. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.
- Double loyer : si le changement de résidence entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence est remboursé pendant trois mois sur présentation de la quittance dans la limite d'une somme équivalant à 150 fois la valeur du point. Sous réserve de pouvoir justifier d'un motif familial impérieux (recherche d'un emploi du conjoint, scolarisation des enfants, non vente du logement), cette durée est prolongée de trois mois supplémentaires, le loyer étant pris en charge à 70% de son montant pendant cette période supplémentaire et dans la limite d'une somme équivalant à 110 fois la valeur du point. En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au- delà de 12 mois.
- Cas particulier du surcoût de logement : si le loyer hors charges du nouveau logement est, à condition de logement identique, supérieur d'au moins 15% au loyer hors charges précédent, une aide temporaire est accordée. L'indemnité mensuelle versée est égale à la différence entre les deux loyers hors charges et est versée pendant six mois. Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée à l'agent qui quitte un logement dont il est propriétaire.

c/ Conjoint

La situation professionnelle du conjoint est étudiée sur les bases suivantes :

- Si le conjoint est agent de Pôle emploi : il est reclassé dans un emploi équivalent et dans la même structure ou dans la plus proche. Toutefois, pour permettre à l'agent concerné de prendre sa décision en toute connaissance de cause, l'établissement d'accueil lui confirme la capacité de reclassement du conjoint dans un délai court et dans un périmètre géographique proche. Ni le coefficient ni aucune des composantes de la rémunération ne peuvent être diminués.
- Si le conjoint n'est pas agent de Pôle emploi : l'établissement d'accueil recherche les possibilités d'emploi existant en son sein ou à l'extérieur, dans la région concernée. Pour ce faire, il est mis à disposition du conjoint une assistance interne à la recherche d'un emploi pour l'élaboration de CV, les techniques de recherche d'emploi, les informations et orientations en fonction du bassin d'emploi, l'assistance à candidature, etc. La priorité lui est donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'établissement, à compétence égale.

d/ Mesures visant à faciliter l'intégration de l'agent en mobilité

Par ailleurs, dans le cas d'une nouvelle affectation professionnelle, l'agent volontaire peut bénéficier de mesures d'accompagnement adaptées tel que bilan professionnel, entretien d'orientation professionnelle, entretien de positionnement individuel, définition d'un cursus de validation des acquis professionnels et mise en œuvre d'un plan de formation adapté.

Dans le cadre de son intégration au nouveau poste de travail, il bénéficie d'une prise de fonction accompagnée et un bilan périodique afin de déterminer les mesures d'adaptation éventuellement nécessaires.

§3 Accompagnement des mobilités géographiques autres que celle visées au §2

Dans tous les cas de mobilité géographique non visés au §2 du présent article, et entraînant le déménagement de l'agent, y compris les permutations, ce dernier bénéficie des mesures d'accompagnement décrites ci-dessus, sous réserve de totaliser une ancienneté minimale de trois années pour en bénéficier une première fois. Le bénéfice lui en est à nouveau ouvert après une nouvelle période de quatre années d'ancienneté dans son affectation. Ces conditions d'ancienneté minimale peuvent être réduites en cas de circonstances exceptionnelles.

14/01/2011 - Rappel à la règle

Article 26.3 §3 : modalités pratiques de paiement des mesures d'accompagnement de la mobilité.

Une instruction de la DG listant les pièces et modalités précises des frais de mobilité sera adressée aux directions régionales.

26.4 Mesure d'accompagnement de la mobilité géographique sans déménagement liée à la mise en place du schéma cible d'implantations de Pôle emploi et au reclassement des personnels impactés par le transfert du recouvrement des contributions d'Assurance chômage

En cas de mobilité géographique n'entraînant pas de déménagement, les incidences pour le personnel sont accompagnées financièrement lorsque cette mobilité entraîne pour l'agent un accroissement significatif de son temps ou de la distance de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Ainsi il est attribué à chaque agent en contrat à durée indéterminée concerné une prime versée en une fois exprimées en nombre de points, calculée en fonction de la durée de l'accroissement du temps ou de la distance sur un trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail selon le barème suivant :

- Plus de 20 minutes ou plus de 15 kilomètres : 262 points ;
- Plus de 40 minutes ou plus de 25 kilomètres : 314 points ;
- Plus de 60 minutes ou plus de 35 kilomètres : 366 points ;
- Plus de 80 minutes ou plus de 45 kilomètres : 419 points.

Les agents ont la possibilité de faire valoir leur droit à cette prime dans le mois qui suit l'installation dans le nouveau site.

30/06/2010 - Interprétation

Article 26.4 : Cet article s'applique à l'ensemble des situations de mobilité sans déménagement et son champ d'application n'est donc pas limité à l'accompagnement de la mobilité géographique des agents dans le cadre de l'installation des sites mixtes et du reclassement des personnels concernés par le transfert du recouvrement

24/09/2010 - Interprétation

Articles 26.1 et 26.4 : **Mobilité géographique**

La définition de la mobilité de l'article 26.1 retenant un trajet aller de 30 minutes ou 20 km est distincte et autonome de la définition de l'accroissement du temps ou de la distance de trajet aller et retour prévue à l'article 26.4 pour bénéficier de la prime d'accompagnement de la mobilité liée à la mise en place du schéma cible d'implantation.

Le bénéfice de la prime d'accompagnement prévu par l'article 26.4 ne relève pas de la définition de la mobilité par l'article 26.1. Les articles 26.1 et 26.4 ne sont donc aucunement liés sur ce point.

28/03/2012 - Interprétation

Articles 26.4 : **Mobilité géographique**

L'accroissement en temps et en distance doit être justifié par tous les moyens correspondant aux modes de déplacements usuels adaptés à la localisation.

29/05/2011 - Rappel à la règle

Article 26 : Mobilité Géographique

Il n'y a pas de restriction à la mobilité au sein d'un même établissement.

J. CONGES

Article 27 - Congés annuels payés

27.1 Droits aux congés annuels payés

§1 Tout agent a droit pour un an de présence du 1er juin au 31 mai, à des congés annuels payés d'une durée égale à 25 jours ouvrés.

Lorsque la présence est inférieure à un an, l'agent à droit à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

§2 Chaque jour ouvré de congé est rémunéré sur la base de 1/240ème du salaire de référence. Cette rémunération est complétée, le cas échéant, par une indemnité différentielle compensatrice de congé payé. Celle-ci correspond, pour chaque jour ouvré de congés payés, au montant de l'écart entre le salaire journalier brut du mois de versement de l'indemnité (juin de l'année N) et 1/240ème de la rémunération perçue pendant la période de référence annuelle des congés payés (1er juin de N-1 au 31 mai de N).

24/09/2010 - Rappel à la règle

Article 27.1 §2 :

Il semblerait que le calcul d'un jour de CP soit établi sur la base d'une référence de salaire mensuel ramenant le taux à 1/21,67ème en lieu et place du calcul prévu dans la CCN sur un salaire de référence portant sur une période annuelle soit 1/240ème. La demande de modification de paramétrage du SIRH a été faite depuis la signature de la CCN. Une vérification sera engagée et si nécessaire rappel de salaire pour les agents concernés.

§3 Les agents ont la possibilité de prendre leurs congés à toute époque en dehors de la période normale fixée du 1er mai au 30 septembre de chaque année, si les besoins du service le permettent.

§4 Les jours de congés peuvent être pris par anticipation et ce dès la première année.

§5 Chaque année, au plus tard pour le 1er mars, les directions des établissements dressent un état prévisionnel des congés payés en tenant compte :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens agents et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille.

Toutefois, pour les agents chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire, l'application des critères ci- dessus ne peut avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité, travaillant tous les deux à Pôle emploi ont le droit de prendre leurs congés à la même période.

En outre, les directions des établissements favorisent la prise de congés simultanés pour les agents et leur conjoint lorsque ce dernier est contraint de suivre la fermeture de l'entreprise où il travaille.

12/04/2013 - Interprétation

Article 27.1 §5 : possibilité d'extension des droits ouverts aux conjoints, aux partenaires de pacs ainsi qu'aux concubins.

Pour l'application des dispositions au sein de la Convention Collective Nationale, les situations de PACS et de vie maritale justifiées par tout document officiel sont assimilées au mariage.

§6 L'état prévisionnel des congés payés est transmis aux délégués du personnel.

§7 La prise de congé fait l'objet d'une demande écrite de la part de l'agent et d'une réponse également écrite de l'employeur motivée en cas de refus. Les dates de congés acceptées ne peuvent être modifiées unilatéralement, à moins d'un mois précédant la date de prise de congé fixée.

27.2 Congés de fractionnement

Dans le cas où, par accord entre l'agent et sa hiérarchie, le congé serait pris en plusieurs fois, il est accordé des jours de congés supplémentaires dits de fractionnement, dans les conditions suivantes, sous réserve d'avoir pris au minimum 10 jours ouvrés en continu de congés dans la période normale des congés annuels fixée du 1er mai au 30 septembre de chaque année ou en dehors de la période normale.

- 1 jour ouvré si la période de congé prise en dehors de la période normale est de 2 à 4 jours ouvrés ;
- 2 jours ouvrés si la période de congé prise en dehors de la période normale est au moins de 5 jours

ouvrés ;

- 3 jours ouvrés si la totalité des congés est prise en dehors de la période normale.

14/01/2011 & 29/05/2011- Rappel à la règle

Article 27.2 : congé de fractionnement pour les optants.

Les points suivants concernant les jours de fractionnement des optants sont rappelés :

- En application de l'article 27.2 de la CCN, il est nécessaire que les agents aient pris au minimum 10 jours de congés payés ouvrés en continu pour ouvrir droit aux jours de fractionnement. Cette règle est applicable également aux agents optants.
- Le nombre de jours de fractionnement dont peuvent bénéficier les agents optants sont à calculer sur la base du nombre de jours de congés payés de droit privé acquis dans les conditions de l'article 52.4 §3 (jours acquis selon les règles du droit privé auxquels s'ajoutent éventuellement les jours acquis selon les règles de droit public transférés sur le compteur de congés payés de droit privé, pour les agents ayant opté après janvier 2010) et pris dans les conditions de l'article 27.2 de la CCN.
- Il n'est pas nécessaire d'avoir ouvert droit, pour une année, au bénéfice de la totalité des jours (soit 25 jours) pour bénéficier des jours de fractionnement, dès lors que l'agent a pris au minimum 10 jours ouvrés en continu.

27.3 Congés payés supplémentaires

§1 Les agents dont le poste de travail se trouve en permanence dans un local aveugle ont droit à une journée de congé supplémentaire par mois de présence dans ces locaux.

30/06/2010 - Interprétation

Article 27.3 §1 : Il convient de considérer qu'un local aveugle est un espace qui ne reçoit pas du tout la lumière du jour. L'absence de vue sur l'extérieur ne peut être assimilée à une absence de lumière, et un local avec une fenêtre, quelle que soit sa hauteur, ne peut être qualifié d'aveugle

§2 Un congé supplémentaire, à prendre en dehors de la période normale des congés principaux, est accordé en fonction de l'ancienneté de l'agent :

- 1 jour ouvré, après 15 années de service révolues ;
- 2 jours ouvrés, après 20 années de service révolues ;
- 3 jours ouvrés, après 25 années de service révolues ;
- 4 jours ouvrés, après 30 années de service révolues.

24/09/2010 - Interprétation

Article 27.3 §2 : Congés supplémentaires :

Les jours supplémentaires sont acquis dès que l'agent a atteint l'ancienneté prévue à l'article 27.3 §2. Les agents optants ne sont pas dans une situation particulière sur ce point.

24/09/2010 - Position DG

Article 27.3 : Congés payés supplémentaires :

Les périodes prises en compte dans l'ancienneté sont celles stipulées dans le § 4 du préambule de la CCN. Le point concernant la date anniversaire a déjà été traité lors de la commission d'interprétation du 24 septembre 2010.

27.4 Périodes d'absence ouvrant droit à congés annuels payés

§1 Les absences provoquées par la formation professionnelle, les périodes de réserve, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'excédant pas la période de quatre mois prise directement en charge par l'établissement à plein traitement et quatre mois à demi-traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le congé pour accident de travail ou de trajet, les absences exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, le congé de solidarité familiale, le congé de présence parentale, les crédits de jours au titre du droit syndical, le congé de formation économique, sociale et syndicale, le congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse, les absences pour formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise et des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peuvent entraîner une réduction du nombre de jours de congés annuels.

§2 Les absences pour cures thermales, médicalement prescrites et acceptées par la Sécurité sociale au titre des prestations légales de l'assurance maladie (honoraires médicaux, frais d'hydrothérapie, frais d'hospitalisation) sont considérées comme absences pour cause de maladie au titre de l'article 30.

Nouveau **8/11/2013 – Rappel à la règle**

Article 27.4 §2 : Cures thermales

Il est rappelé que les absences pour cures thermales, médicalement prescrites et acceptées par la Sécurité Sociale au titre des prestations légales de l'assurance maladie sont considérées comme absences pour cause de maladie au titre de l'article 30.

24/09/2010 - Rappel à la règle

Article 27 : Congés annuels payés

l'article 27.2 stipule que « il est accordé des jours de congés ….. sous réserve d'avoir pris des jours de congés payés pendant ou hors de la période normale 1er mai - 30 septembre ». Il est constaté que certains établissements n'appliquent pas l'article 27.2, se référant à l'application de l'article L 3141-18 du Code du Travail.

Il est rappelé que les règles relatives aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement sont prévues à l'article L 3141-19 du Code du Travail. Cet article prévoit également la possibilité de déroger à ses dispositions par conclusion d'un accord collectif, ce qui est le cas de Pôle emploi. Il est demandé aux établissements d'appliquer le principe de faveur puisque la CCN est plus favorable que le Code du travail.

Un rappel des règles concernant le droit aux jours de fractionnement sera adressé aux régions.

Article 28 - Congés spéciaux

28.1 Congé sans solde

§1 Un congé sans solde, d'une durée maximale de trois ans, fractionnable par durée de 6 mois, peut être accordé à un agent ayant au moins trois années d'ancienneté.

12/04/2013 - Rappel à la règle

Article 28.1 §1 : Durée entre 2 congés sans solde

Il est rappelé qu'un agent qui a déjà bénéficié d'un congé sans solde doit reprendre son activité professionnelle pendant au moins 5 ans avant de pouvoir demander l'autorisation d'un nouveau congé sabbatique.

§2 A l'issue de ce congé, l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie, dans le même établissement avec les mêmes avantages, après en avoir informé sa direction un mois au moins avant la date prévue de sa réintégration. La réintégration intervient sans délai, avant l'expiration du congé en cours, à la demande de l'intéressé, en cas de motif grave, notamment pour cause de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

24/09/2010 - Rappel à la règle

Article 28.1 §2 : les congés supplémentaires mères de famille

l'article L.3141- 9 du Code du Travail stipule : « Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. » Il est demandé aux directions régionales d'appliquer cette disposition du Code du Travail.

10/05/2012 - Interprétation

Article 28.1 §2 : Notion d'« établissement »

La réintégration s'effectue au niveau de l'établissement régional.

§3 Dans le cas où une prolongation de six mois de ce congé est souhaitée, la demande doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception deux mois avant la fin de ce congé.

§4 Un même agent ne peut cumuler le bénéfice d'un congé sans solde et d'un congé sabbatique selon les dispositions légales et réglementaires, sans avoir repris entre ces deux congés une activité professionnelle d'une durée minimale de cinq ans.

§5 Il est tenu compte, au moment de la réintégration de l'agent, des expériences et des nouvelles compétences acquises pendant la durée dudit congé, au regard du déroulement de carrière.

28.2 Mise en disponibilité

§1 Les agents appelés, dans l'intérêt de Pôle emploi, à occuper des fonctions auprès d'un organisme extérieur peuvent obtenir un congé non rémunéré d'une durée maximale de cinq ans renouvelable dans la même limite.

§2 Les agents qui en font la demande par lettre recommandée dans un délai de deux mois avant l'expiration du congé dont ils bénéficient sont, à l'issue de celui-ci, réintégrés dans leur emploi, ou à défaut dans un

autre emploi équivalent dans leur établissement d'origine ou à défaut dans un autre établissement. Il est tenu compte du lieu de résidence de l'agent. La réintégration intervient sans délai, avant l'expiration du congé en cours, à la demande de l'intéressé, en cas de motif grave, notamment pour cause de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

§3 La durée de ce congé est prise en compte au moment de la réintégration pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 14 de la présente convention collective.

§4 Il est tenu compte, au moment de la réintégration de l'agent, des expériences et des nouvelles compétences acquises, pendant la période de sa mise en disponibilité, au regard de son déroulement de carrière.

28.3 Congé pour création d'entreprise

§1 Par application des articles L.3142-78 et suivants du Code du travail, et dans les conditions prévues par ces dispositions légales, un agent peut solliciter, pour la création ou la reprise d'une entreprise, soit un congé sans rémunération, soit une période d'activité à temps partiel.

§2 La durée de ce congé est d'un an renouvelable deux fois.

§3 Il est tenu compte, au moment de la réintégration de l'agent, des expériences et des nouvelles compétences acquises pendant ce congé au regard du déroulement de carrière.

28.4 Congé de solidarité familiale

§1 Par application des articles L.3142-16 et suivants du Code du travail, et dans les conditions prévues par ces dispositions légales, un agent a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

§2 Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de trois mois, fractionnable. Toutefois, et sous réserve d'un justificatif médical, l'agent concerné perçoit pendant ce congé une allocation mensuelle égale à la moitié du salaire de base mensuel du minimum conventionnel, au prorata de la durée du congé.

§3 Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure.

18/01/2010 - Interprétation

Article 28.4 : Congé de solidarité familiale : il est précisé que ce congé est renouvelable une fois, comme l'autorisent les dispositions de l'article L.3142-17 du code du travail.

25/05/2011 - Interprétation

Article 28.4 : Modification du code du travail

Les dispositions du code du travail et celles de la CCN coexistent. Ainsi, les agents éligibles tels que définis par l'article 28.4 de la CCN peuvent percevoir durant le congé une allocation mensuelle dans la limite de trois mois maximum. L'allocation est égale à la moitié du salaire de base mensuel du minimum conventionnel, au prorata de la durée du congé.

Par ailleurs, les nouvelles catégories d'agents éligibles telles que définies par l'article L3142-16 du code du travail (accompagnement d'un frère ou d'une sœur) et l'article L1111-6 du CSP (personne de confiance) non prévues par la CCN bénéficient quant à elles d'une allocation égale :

- à 53,17€ par jour dans la limite de 21 jours pour les salariés en congé à temps plein
- et à 26,58€ par jour dans la limite de 42 jours pour les salariés en congé à temps partiel

28.5 Congé en vue de l'adoption

§1 Par application de l'article L.1225-46 du Code du travail, et dans les conditions prévues par cette disposition légale, un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements, territoires et collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L.225-2 et L.225-17 du Code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

§2 La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée.

§3 L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

28.6 Congé de présence parentale

§1 Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé de présence parentale lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

§2 Ce congé est ouvert dans les conditions prévues par les articles L.1225-62 et suivants du Code du travail.

§3 Pôle emploi complète les allocations et aides versées, à ce titre, par les Caisses d'allocations familiales dans la limite du dernier salaire mensuel net de l'agent.

§4 Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récidive de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou réouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite de trois cent dix jours au cours d'une période de trente-six mois, sauf dispositions plus favorables mises en œuvre par les caisses d'allocations familiales.

28.7 Congés divers

Un agent employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans :

- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans ;
- pour assister son conjoint ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent.

12/04/2013 - Interprétation

Article 28.7 : possibilité d'extension des droits ouverts aux conjoints, aux partenaires de pacs ainsi qu'aux concubins.

Pour l'application des dispositions au sein de la Convention Collective Nationale, les situations de PACS et de vie maritale justifiées par tout document officiel sont assimilées au mariage.

Article 29 - Congés exceptionnels de courte durée

29.1 Congés pour évènements familiaux

§1 Les congés de courte durée accordés pour événements familiaux sont les suivants :

- mariage ou PACS de l'agent : 5 jours ouvrés
- mariage ou PACS d'un enfant : 2 jours ouvrés
- mariage ou PACS d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré
- adoption d'un enfant mineur : 10 jours ouvrés si l'agent ne prend pas de congé d'adoption
- déménagement : 3 jours ouvrés
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrés
- décès d'un autre descendant ou d'un autre ascendant (1) : 2 jours ouvrés
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 3 jours ouvrés
- décès d'un ascendant ou descendant du conjoint : 2 jours ouvrés

  (1) *Arrière petit-fils ou arrière petite-fille, petit-fils ou petite-fille, grand-père ou grand-mère, arrière grand-père ou arrière grand-mère, enfant du conjoint.*

18/01/2010 - Interprétation

Article 29.1 §1 : le droit à congé de 5 jours accordés en cas de décès du conjoint ou d'un enfant est considéré comme applicable au décès du partenaire lié à l'agent par un pacs.

12/04/2013 - Interprétation

Article 29.1 §1 : possibilité d'extension des droits ouverts aux conjoints, aux partenaires de pacs ainsi qu'aux concubins.

Pour l'application des dispositions au sein de la Convention Collective Nationale, les situations de PACS et de vie maritale justifiées par tout document officiel sont assimilées au mariage.

§2 Le fractionnement de ces congés est possible en cas de circonstances exceptionnelles. Les agents doivent

fournir à l'appui de leur demande ou à l'issue du congé les justificatifs nécessaires.

§3 Par ailleurs, une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée, dûment justifiée, est accordée à l'occasion de la rentrée scolaire d'un enfant mineur de l'agent.

Nouveau

8/11/2013 – Rappel à la règle
Article 29.1 §3 : Enfant mineur et université
Il est rappelé qu'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée, dûment justifiée, est accordée à l'occasion de la rentrée scolaire d'un enfant mineur de l'agent.

22/12/2012 – Position DG
Article 29.1 : Congés pour évènements familiaux
La Direction Générale rappelle que l'utilisation des droits doit être faite dans un délai raisonnable au plus près de l'évènement. En cas de problème dans les régions, il est également rappelé que les agents peuvent faire appel aux délégués du personnel.

29.2 Congé pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade ou pour garde d'enfant

§1 En cas de maladie d'un enfant ou de l'impossibilité d'en assurer la garde, de la maladie du conjoint, du concubin ou des parents nécessitant une présence pour le soigner ou pour des démarches administratives telles que la recherche d'une maison de retraite médicalisée ou d'une résidence pour personnes âgées, l'agent peut obtenir, sur justification, un congé exceptionnel en qualité de père, mère, tuteur légal ayant la charge de l'enfant, ou en qualité de conjoint ou de concubin, ou en qualité d'enfant du parent malade.

22/12/2012 – Rappel à la règle
Article 29.2§1 : Congés pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade ou pour garde d'enfant
Il est précisé que, pour les congés pour enfants, les justificatifs peuvent être par exemple un certificat médical, une attestation de la crèche ou de la nourrice, ou une convocation à l'hôpital.

12/04/2013 - Interprétation
Article 29.2 §1 : possibilité d'extension des droits ouverts aux conjoints, aux partenaires de pacs ainsi qu'aux concubins.
Pour l'application des dispositions au sein de la Convention Collective Nationale, les situations de PACS et de vie maritale justifiées par tout document officiel sont assimilées au mariage.

§2 Ce congé donne lieu au versement, dans la limite de 10 jours ouvrés par an, d'un plein traitement pendant 5 jours ouvrés, d'un demi-traitement pendant 5 jours ouvrés.

14/01/2011 - Interprétation
Article 29.2 §2 : utilisation des jours « maladie enfant ».
Il est précisé que la prévisibilité de l'événement permettant le bénéfice des jours « maladie enfant » n'est pas opposable à l'application de l'article 29.2.

12/04/2013 - Interprétation
Article 29.2 : Garde habituelle assurée à titre gratuit par une personne de la famille de l'agent.
L'agent, dans l'impossibilité d'assurer la garde de son enfant telle que prévue par l'article 29.2§1, peut obtenir un congé en apportant comme justificatif une attestation sur l'honneur de la personne chargée habituellement de la garde de l'enfant mentionnant son impossibilité d'en assurer la garde.

Nouveau

8/11/2013 – Rappel à la règle
Article 29.2 : Âge de l'enfant
Il est précisé qu'il n'existe pas de notion d'âge dans cet article.

Article 30 - Absences pour maladie

§1 En cas d'absence pour maladie dûment justifiée, le personnel bénéficie, dès la première année de présence, des avantages ci-après :

- quatre mois à plein traitement ;
- quatre mois à demi-traitement.

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, ce droit est ouvert sans condition d'ancienneté.

§2 Les allocations prévues au présent article s'entendent pour les garanties de maintien de salaire visées ci-dessus, déduction faite des prestations journalières effectivement perçues au titre de la Sécurité sociale et directement perçues par Pôle emploi qui subroge les agents dans leurs droits pendant la durée

du maintien du salaire. Les directeurs d'établissement prennent les dispositions nécessaires pour assurer aux agents la continuité entre le versement du salaire et le versement de l'indemnité de prévoyance.

§3 Sauf en cas d'absence pour maladie professionnelle ou d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou de trajet reconnu imputable au service, ces dispositions relatives à la maladie ne peuvent jouer à nouveau en faveur du même agent qu'à la condition que ce dernier ait repris, pendant une durée au moins égale à trois mois, ses fonctions dans l'établissement.

§4 Hormis dans le cas d'une procédure disciplinaire engagée préalablement, aucun licenciement ne peut intervenir durant une période de congé maladie.

Article 31 - Congé maternité

§1 Un congé est accordé aux femmes en état de grossesse, avec maintien du traitement entier sous déduction des prestations de la Sécurité sociale.

Ce congé ne s'impute pas sur le droit aux absences pour cause de maladie prévues à l'article 30.

§2 La durée du congé est de 16 semaines (6 avant la naissance, 10 après). Cette durée est portée à :

- 26 semaines (8 avant la naissance, 18 après) s'il existe déjà 2 enfants à charge au sens des dispositions légales et réglementaires,
- 34 semaines (12 avant la naissance, 22 après) pour la naissance de jumeaux,
- 46 semaines (24 avant la naissance, 22 après) pour la naissance de triplés ou plus.

§3 Le congé prénatal peut être réduit de 4 semaines au maximum sur demande motivée sans qu'il puisse être demandé un certificat médical à l'appui de cette demande. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté d'autant.

Le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines au maximum sur demande motivée. Dans ce cas, le congé postnatal est réduit d'autant.

18/01/2010 - Interprétation

Article 31 §3 : les dispositions de la CCN ne pouvant être moins favorables que celles du droit du travail, il convient de lire : « le congé prénatal peut être réduit de 3 semaines », au lieu de « le congé prénatal peut être réduit de 4 semaines », conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L.1225-30 du code du travail.

§4 Le congé peut être prolongé dans les deux cas suivants :

- sur avis médical, de deux semaines avant la naissance et de quatre après,
- de manière à ce que le congé postnatal ne soit pas réduit lorsque l'accouchement se produit postérieurement à la date prévue.

§5 Une réduction d'une heure de travail par jour, sans réduction de salaire est accordée pendant la durée de l'état de grossesse médicalement constaté et jusqu'à la fin du 9ème mois suivant la naissance. Cette durée peut être prolongée en cas d'allaitement de l'enfant. Durant cette période, la charge de travail est allégée pour tenir compte de cette réduction d'horaire. Par ailleurs, des facilités d'horaire sont accordées pour des visites obligatoires médicalement prescrites durant la grossesse.

24/09/2010 - Interprétation

Article 31 §5 : congé maternité : réduction d'une heure de travail par jour pour allaitement

La prolongation de la réduction d'une heure de durée de travail liée à l'état de grossesse est accordée en cas d'allaitement, la durée de celui-ci étant attestée par une déclaration sur l'honneur de l'agent demandeur. Le département Affaires juridiques de la DGA-RH proposera aux services RH un modèle de déclaration à faire signer aux bénéficiaires.

14/01/2011 - Interprétation

Article 31 §5 : modalités de prise de la réduction horaire pour grossesse.

La réduction d'une heure de travail peut être prise à la convenance de l'agent en début ou en fin de chaque demi-journée de travail, sur plage fixe ou variable, pendant la durée de l'état de grossesse. Le reste des dispositions de cet article n'appelle pas de précision.

25/05/2011 - Rappel à la règle

Article 31 §5

Un rappel à la règle serait fait, car certains établissements appliquent des limitations ne correspondant pas aux interprétations déjà faites.

25/05/2011 - Rappel à la règle

Article 31 §5
La réduction d'une heure de travail peut être prise à la convenance de l'agent en début ou en fin de chaque demi-journée de travail, sur plage fixe ou variable, pendant la durée de l'état de grossesse.
La prolongation de la réduction d'une heure de durée de travail liée à l'état de grossesse, au-delà du 9ème mois suivant la naissance, est accordée en cas d'allaitement, sur présentation d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent demandeur, stipulant la durée de l'allaitement.

10/05/2012 - Interprétation
Article 31 §5 : réduction d'une heure de travail par jour
Les femmes enceintes doivent réaliser 32 heures 30 dans la semaine et peuvent bénéficier sans restriction de l'accord OATT.

22/12/2012 – Position DG (problématique des outils de la gestion du temps...)
Article 31 §5
Il est cependant rappelé que la facilité horaire dite «heure de maternité» est attribuée uniquement pour les jours effectivement travaillés. En cas de jour de récupération horaire variable ou absence sur une journée, l'heure dite de «maternité» n'est pas attribuée. En conséquence, sur une semaine en cas de quatre jours travaillés, la référence horaire sera de 33H30 et non 32H30.
Concernant les problématiques liées à l'outil de gestion des temps, la direction générale indique qu'un état des lieux sera effectué dans les régions afin d'étudier des modalités de gestion transitoire en attente du paramétrage de l'outil.

§6 En cas d'adoption d'un enfant, un congé avec maintien du traitement entier est accordé au parent adoptif et déduction faite, le cas échéant, des prestations de la Sécurité sociale.

Ce congé peut prendre effet 7 jours calendaires au plus avant la date de l'accueil de l'enfant au foyer et pour la durée du congé postnatal dont aurait bénéficié la mère en cas d'accouchement, soit :

- en cas d'adoption unique :
  - 10 semaines si le nombre d'enfants passe à 1 ou à 2,
  - 18 semaines si le nombre d'enfants passe à 3 ou plus.
- en cas d'adoption multiple :
  - 22 semaines si le nombre d'enfants passe de 0 à 2 ou plus.

Lorsque cette durée est répartie entre les deux parents, elle est augmentée de 11 jours (18 jours en cas d'adoptions multiples). En ce cas, elle ne peut être fractionnée en plus de deux périodes dont la plus courte doit être de 11 jours au minimum.

Ce congé n'entre pas en ligne de compte pour l'appréciation du droit aux absences pour cause de maladie prévues à l'article 30**.**

§7 La reprise d'emploi de l'agent est accompagnée, à sa demande, d'une période de professionnalisation permettant de mettre à niveau les compétences liées à son emploi ou aux activités de Pôle emploi, ou de toute autre action adaptée (immersion, bilan de compétences, …). Lors de cette reprise, la rémunération de l'agent est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la durée de ce congé par les agents relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de la moyenne des augmentations individuelles intervenues au sein de Pôle emploi.

29/05/2011 - Interprétation
Article 31 §7 : règles de calcul de la majoration
Tous les 6 mois, la DGARH adresse aux DRH un tableau récapitulatif par coefficient, de l'évolution sur une durée d'un an, des rémunérations moyennes constatées des hommes et des femmes hors ancienneté et hors augmentations générales pour les salariés ayant au moins 4 ans d'ancienneté dans le coefficient (tableau joint en annexe).
Sur cette base, les SRH appliquent aux agents concernés, le pourcentage d'évolution salariale constaté correspondant à leur niveau de qualification.

§8 Les actes médicaux prescrits en vue d'une procréation médicalement assistée donnent lieu à un congé de deux jours ouvrés fractionnables, pour les agents, sous réserve de leur prise en charge par la Sécurité sociale. Ce congé est accordé au maximum quatre fois dans la carrière.

§9 Un agent père bénéficie, sur présentation de justificatifs, d'un congé de paternité, dans les conditions prévues par la loi, pour une durée maximale de 10 jours ouvrés consécutifs dans le cas d'une naissance simple et de 15 jours ouvrés consécutifs dans le cas d'une naissance multiple.

Pendant ce congé, il bénéficie, tout comme l'agent en congé de maternité, du maintien de son traitement entier sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale.

12/04/2013 - Interprétation

Article 31 §9 : Congé de paternité : application de l'article 94 – loi 2012-1404 de financement de la sécurité sociale.

Pour tenir compte de la réforme législative concernant le congé de paternité transformé en congé de paternité et d'accueil à l'enfant (Art. 94 – Loi 2012-1404 de financement de la sécurité sociale pour 2013), les parties considèrent que les dispositions de l'Art. 31§9 de la CCN applicable à l'agent père sont également applicables, le cas échéant, aux bénéficiaires désignés par la loi : le salarié conjoint de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle.

Par ailleurs, la Direction précise que les dispositions de l'art. L 3142-1, 2° du Code du travail* sont également applicables aux bénéficiaires légalement prévus pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil à l'enfant (le salarié conjoint de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle)

* L 3142-1, 2° du Code du travail

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de : […]

2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité

Article 32 - Congé parental d'éducation

§1 Par application des articles L.1225-47 et suivants du Code du travail et dans les conditions prévues par lesdites dispositions, l'agent justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, obtient à sa demande à l'occasion de chaque naissance ou adoption:

- soit un congé parental d'éducation, période pendant laquelle il est considéré en congé sans solde,
- soit un recours au temps partiel selon les dispositions prévues à l'article 10.

§2 Le congé ou la réduction de la durée de travail peut être demandé à n'importe quel moment de la période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption légal et prend fin au troisième anniversaire de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans.

§3 Le congé ou la période d'activité à temps partiel ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer, lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de l'adoption est âgé de plus de 3 ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

§4 Le congé ou la période d'activité à temps partiel peut être prolongé en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant appréciés selon les modalités prévues dans la présente convention collective.

§5 Les intéressés qui n'ont pas exprimé de souhait de mobilité sont réintégrés dans leur emploi ou à défaut dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sur leur lieu d'affectation à l'issue de ce congé.

Article 33 - Mise en disponibilité en cas d'exercice d'un mandat électif

§1 Les agents appelés à remplir un mandat électif non compatible avec l'exercice normal de leurs fonctions sont considérés comme en situation de disponibilité sans traitement.

A l'expiration de son mandat, l'agent qui souhaite une réintégration dispose de deux mois pour déposer sa demande. Il retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent dans le même établissement, au premier jour du mois suivant la date de sa demande de réintégration, sauf en cas de demande de mobilité explicite.

Il est tenu compte, au moment de la réintégration de l'agent, des expériences et des nouvelles compétences acquises pendant l'exercice du mandat électif, au regard du déroulement de carrière.

§2 Ces dispositions sont applicables indépendamment des règles particulières et légales concernant les agents candidats ou élus à l'Assemblée nationale, au Sénat, aux conseils régionaux et généraux, aux mandats municipaux, au Parlement européen ou à toute autre fonction élective.

§3 Sur sa demande, l'agent candidat à un mandat parlementaire ou local peut substituer, au congé de 10 ou 20 jours ouvrables, selon le mandat brigué, prévu par le Code du travail, un congé sans solde en continu d'une durée de 30 jours ouvrables.

Article 34 - Autorisations d'absence diverses

§1 Sous réserve des nécessités de service, il est accordé des autorisations d'absence pour les principales fêtes

religieuses des différentes confessions autres que les jours fériés légaux dans les mêmes conditions que celles définies pour les agents de droit public.

10/05/2012 - Rappel à la règle

Article 34 §1 : il est rappelé que les autorisations d'absences s'effectuent sous réserves des nécessités de service.

§2 Les agents de Pôle emploi appelés à siéger en jury de cour d'assise, à effectuer des périodes de réserve obligatoires ou volontaires, ou à effectuer des missions de pompier volontaire bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée durant la période concernée, sous déduction des indemnités ou allocations perçues à ce titre.

18/01/2010 - Interprétation

Article 34 §2 : les agents de Pôle emploi appelés à siéger en tant qu'assesseurs auprès des tribunaux pour enfants sont admis au bénéfice de cette disposition

K. INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET PREAVIS

Article 35 - Préavis

§1 Le préavis est fixé comme suit, sauf faute grave ou faute lourde :

a - non cadres: deux mois pour le licenciement et un mois pour la démission.

b - cadres: trois mois pour le licenciement comme pour la démission.

§2 L'agent démissionnaire est dispensé de la réalisation de tout ou partie de son préavis en cas de raison impérieuse ou de reprise d'emploi. Dans ce cas, l'agent ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis.

§3 En cas de licenciement, l'agent bénéficie d'une réduction de deux heures de travail par jour, sans réduction de salaire, pour effectuer sa recherche d'emploi. Selon les besoins, cette réduction horaire journalière peut être cumulée pour constituer une réduction hebdomadaire ou mensuelle. Un agent qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis peut interrompre celui-ci pour occuper son nouvel emploi, sous un délai de prévenance de trois jours ouvrés, sans avoir à verser d'indemnité et sans perdre son droit à l'indemnité de licenciement. Dans ce cas, l'agent ne reçoit pas l'indemnité compensatrice de préavis sur la période restant à courir.

Article 36 - Indemnité de licenciement

§1 L'agent licencié bénéficie, sauf en cas de licenciement pour faute lourde ou pour faute grave, d'une indemnité de licenciement comportant trois fractions, en fonction de son ancienneté à la date du licenciement.

1ère fraction - l'<u>indemnité de licenciement conventionnelle de base</u> :

De la 1ère année révolue à la 18ème année d'ancienneté, cette première fraction est égale à autant de 24èmes de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 mois précédents, que l'agent compte d'années entières d'ancienneté auxquelles s'ajoutent au prorata temporis les mois de services accomplis au-delà des années pleines et ce, jusqu'à la 18ème année comprise, sans toutefois qu'une même période puisse être prise en compte plus d'une fois en cas d'attributions successives de plusieurs indemnités. Le montant de cette indemnité conventionnelle de base ne peut dépasser la valeur de 9 douzièmes de la rémunération annuelle brute qu'à partir de 19 ans d'ancienneté.

2ème fraction - <u>l'indemnité complémentaire de licenciement</u> : entre 19 et 39 ans d'ancienneté :

La 1ère fraction de l'indemnité prévue ci-dessus est complétée par une 2ème fraction versée à l'agent licencié détenant une ancienneté comprise entre 19 et 39 années sans toutefois qu'une même période puisse être prise en compte plus d'une fois en cas d'attributions successives de plusieurs indemnités

Cette deuxième fraction est égale à autant de fois 13,33% du douzième de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 derniers mois, que l'agent totalise d'ancienneté en années complètes entre la 19ème et la 39ème année auxquelles s'ajoutent au prorata temporis les mois de services accomplis au-delà des années pleines.

3ème fraction - <u>l'indemnité supplémentaire de licenciement</u> : à partir de 40 ans d'ancienneté :

Une troisième fraction vient compléter les deux précédentes, versée à l'agent qui totalise 40 ans d'ancienneté ou plus sans toutefois qu'une même période puisse être prise en compte plus d'une fois en cas d'attributions successives de plusieurs indemnités.

Cette troisième fraction est égale à autant de fois 25% du douzième de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 derniers mois, que l'agent totalise d'années d'ancienneté à partir de 40 ans.

§2 Les dispositions du présent paragraphe ne peuvent conduire au versement d'une indemnité de licenciement d'un montant inférieur à celui prévu par le Code du travail.

§3 Pour les agents ayant été occupés successivement à temps complet et à temps partiel durant la période de l'ancienneté prise en compte, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités dans la période de référence.

L. RETRAITE

Article 37 - Départ et mise à la retraite

§1 La mise à la retraite intervient dans le respect des conditions légales. Cependant, l'agent, dès lors qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein, peut faire valoir sa volonté claire et sans équivoque de départ à la retraite

§2 Lors du départ à la retraite, quelle qu'en soit l'origine, l'agent perçoit une indemnité de départ égale au minimum à trois douzièmes de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 mois précédents. Cette indemnité est majorée d'un 24ème de la rémunération annuelle brute par année de présence, au-delà de la 1ère année. Elle ne peut dépasser 9 douzièmes de la rémunération annuelle brute.

30/06/2010 - Interprétation

Article 37 §2 : Le temps partiel entraîne la proratisation des années de présence entrant dans le calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Cette proratisation s'effectue par application d'un coefficient réducteur prenant en compte les périodes et les quotités de temps partiel, lors du calcul de l'indemnité dont l'assiette est constituée par une rémunération ramenée à temps plein. Ce mode de calcul, imposé par le code du travail et la jurisprudence, permet de limiter l'impact du temps partiel sur un seul des deux éléments nécessaires au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, pour 10 années d'activité dont une année à mi-temps, 9 années à temps plein représentent 9/10èmes (90%) de la durée totale, et l'année à mi-temps en représente 1/10ème (10%).

90% x 100% = 90%

10% x 50% = 5%

Le coefficient réducteur qui s'applique à l'assiette ramenée à temps plein est égal à 90% + 5% soit 95%.

§3 Par dérogation, compte-tenu des droits acquis au titre des régimes surcomplémentaire et supplémentaire de retraite durant les années d'exercice sous contrat de droit public, les agents optant pour la présente convention collective bénéficient d'une indemnité à hauteur de trois douzièmes de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 mois précédents, dès l'exercice du droit d'option. Ils peuvent prétendre à la majoration prévue à l'alinéa précédent au-delà de la première année d'ancienneté suivant la date d'exercice du droit d'option.

14/01/2011 – Position DG

Article 37 §2 et §3 : application des conditions d'ancienneté dans la CCN pour les départs à la retraite

Sur la base du jugement du 14 septembre 2010, la direction générale maintient les dispositions de cet article, jugé juridiquement valide.

§4 Dans le cas d'une mise à la retraite à l'initiative de Pôle emploi, l'indemnité de départ à la retraite peut être calculée selon les modalités de l'indemnité de licenciement légale si celle-ci est plus favorable à l'agent.

§5 Les périodes d'activité à temps partiel sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite au prorata de la quotité de temps de travail selon les modalités prévues pour l'indemnité de licenciement de la présente convention collective.

§6 En cas de poursuite de l'activité après l'âge de soixante ans, la durée de travail est réduite à partir de cet âge d'une heure par jour avec maintien du salaire. La charge de travail est diminuée en conséquence. Selon les besoins cette réduction horaire journalière, qui ne peut être compensée, peut être cumulée pour constituer une réduction hebdomadaire ou mensuelle.

24/09/2010 - Interprétation

Article 37 §6 : Départ et mise à la retraite. Réduction horaire en cas de poursuite d'activité après 60 ans

Le bénéfice de l'heure journalière de réduction est acquis dès la date anniversaire de l'âge de 60 ans. Le cumul de cette heure est possible sur la semaine ou le mois exclusivement. L'exercice du cumul suppose néanmoins un délai de prévenance de la hiérarchie et de la Direction des RH de la région.

14/01/2011 - Interprétation

Article 37 §6 : Modalités de prise de la réduction horaire à partir de 60 ans.

La réduction d'une heure de travail peut être prise à la convenance de l'agent en début ou en fin de chaque demi-journée de travail, sur plage fixe ou variable.

14/01/2011 - Interprétation

Article 37 §6 : Modalités de décompte de la réduction horaire à partir de 60 ans.

Il est précisé que chaque journée travaillée donne droit à une heure de réduction. En conséquence, par exemple, une

semaine comportant 3 jours de travail et 2 jours de congé donne droit à 3 heures de réduction.

M. MESURES DISCIPLINAIRES

Article 38 - Droit disciplinaire

La procédure disciplinaire accompagnant toute sanction s'applique de droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Mais les dispositions suivantes apportent des garanties supplémentaires aux agents à l'encontre desquels Pôle emploi envisage de prendre une sanction disciplinaire.

38.1 Les sanctions

§1 Les mesures disciplinaires sont les suivantes, par ordre de gravité, à l'exclusion de toute amende ou sanction pécuniaire :

- avertissement,
- blâme,
- mise à pied (dans la limite de cinq jours ouvrés),
- licenciement.

§2 Les deux premières mesures mentionnées sont prononcées par le directeur d'établissement. La mise à pied et le licenciement sont prononcés par le directeur général sur demande motivée du directeur d'établissement, dans le respect de la procédure décrite ci-dessous.

38.2 Procédure disciplinaire

§1 Il ne saurait être engagé de poursuites disciplinaires pour des faits portés à la connaissance de l'employeur depuis plus de deux mois.

§2 Lorsque le directeur général ou le directeur d'établissement décide d'engager une procédure disciplinaire, à l'encontre d'un agent, il propose à ce dernier un entretien préalable à une éventuelle sanction au cours duquel celui ci peut se faire accompagner d'un membre du personnel de son choix ou d'un représentant d'une organisation syndicale de Pôle emploi. Cet entretien préalable est obligatoire dans le cas d'une intention de mise à pied ou de licenciement. La convocation à cet entretien est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre de convocation informe l'agent, outre les mentions légales :

- de son droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexés, en présence s'il le souhaite d'un membre du personnel de son choix ou d'un représentant d'une organisation syndicale de Pôle emploi
- de la procédure de recours interne.

L'agent dispose alors d'un délai de 20 jours ouvrés à compter de la réception de cette lettre de convocation pour consulter son dossier individuel, et présenter, s'il le souhaite, des observations écrites.

L'entretien préalable ne peut donc pas avoir lieu avant l'expiration du délai de 20 jours ouvrés susvisé.

§3 A l'issue de l'entretien préalable et en cas d'intention de prononcer une mise à pied ou un licenciement, l'agent dispose d'un délai de 5 jours francs durant lequel il peut saisir la commission nationale paritaire de conciliation prévue à l'article 39 de la présente convention collective. Il doit en informer, dans le même délai, la direction de l'établissement.

L'agent est alors placé en situation de mise à pied à titre conservatoire avec la faculté d'être dispensé de l'obligation de présence et son salaire est maintenu pendant une durée au plus égale à 15 jours calendaires, durant laquelle la commission de conciliation doit se prononcer.

A la réception de l'avis de la commission paritaire de conciliation, et au plus tard à la fin de ces 15 jours calendaires, si le directeur général décide le licenciement de l'agent, son congé lui est notifié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. La somme versée au titre de cette période est imputée sur les indemnités de rupture.

Si la direction décide de transformer la sanction envisagée ou d'y renoncer, elle le fait savoir par écrit à l'agent concerné, lequel conserve le bénéfice du salaire maintenu pendant la durée de cette procédure.

§4 Au cas où un agent ne fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire ultérieure, et sans préjudice des dispositions légales en matière d'amnistie, il bénéficie d'une amnistie de plein droit après 12 mois pour les trois premières sanctions. De même toute référence à ces sanctions est retirée du dossier de l'agent au terme de ce délai d'un an. L'agent peut avoir accès à son dossier à tout moment sur sa demande.

10/05/2012 - Rappel à la règle

Article 38.2 §4: amnistie

Il est rappelé que le salarié bénéficie d'une amnistie de 12 mois pour les trois premières sanctions disciplinaire

s’il ne fait l’objet d’aucune mesure disciplinaire ultérieure et que toute référence à ces sanctions doit être retirées de son dossier.

N. COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION (CNPC)

Article 39 - La CNPC

§1 Les différends individuels ou collectifs de toute nature peuvent être soumis, à l'initiative des agents, à une commission nationale paritaire de conciliation, composée de 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau national et/ou organisation syndicale signataire de la présente convention collective et de représentants de la direction, disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel.

Le recours auprès de cette commission n'exclut pas la possibilité pour l'agent d'engager en parallèle une procédure juridictionnelle.

§2 Les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par son règlement intérieur adopté par la commission lors de sa première réunion. Le secrétariat de la commission est assuré à la diligence de Pôle emploi.

§3 L'information des membres de la commission sur les différends qui lui sont soumis est réalisée par écrit. Celle-ci peut subordonner l'examen du différend à un complément d'information. Elle peut faire procéder à des enquêtes, réclamer tout document susceptible de l'éclairer. La direction est tenue de le lui communiquer. L'agent est entendu à sa demande sur le différend individuel qu'il porte devant la commission ou, à la demande de l'une des parités de la commission avec l'accord de l'agent. Il peut se faire assister par un membre du personnel de son choix ou par un représentant d'une organisation syndicale de Pôle emploi. Les frais de déplacement afférents sont pris en charge par Pôle emploi.

§4 La commission fait connaître le résultat de ses délibérations à la direction de l'établissement concernée, par voie de recommandation lorsque le différend est de nature technique portant sur l'application d'une des dispositions de la convention collective et par voie d'avis motivé dans les autres cas et, en particulier, pour la saisine en application de l'article 38 pour laquelle elle ne peut se déclarer incompétente qu'en cas de saisine hors délai.

Les résultats des délibérations de la commission sont notifiés simultanément à la direction de rattachement et à l'intéressé dans les huit jours ouvrés suivant sa réunion et dans un délai de 24 heures en cas d'intention de licenciement pour motif personnel. Cette notification doit intervenir en tout état de cause avant le terme des 15 jours de mise à pied prévus par l'article 38.

§5 La commission, saisie par les agents eux-mêmes, se réunit durant les 15 jours calendaires suivant la date de la saisine pour les cas relevant de l'article 38.

Un rapport de suivi des avis et des recommandations formulés lors des séances précédentes est présenté aux membres de la commission lors de la séance suivante. Un rapport annuel est transmis au CCE portant sur le nombre et la répartition des saisines selon le demandeur (direction ou agent), les établissements concernés, les motifs, les avis et recommandations formulées et les résultats.

25/05/2011 - Interprétation

Article 39 : Rétroactivité

Un « rattrapage » d'augmentation individuelle sous la forme d'un relèvement de traitement ou de promotion dans le même niveau de qualification ou dans un niveau supérieur se traduit concrètement par l'attribution d'une augmentation individuelle ou de l'attribution d'un échelon, assorti d'une date d'effet qui peut être rétroactive. Ces mesures sont bien des promotions au regard de la CCN.

Toutefois, l'attribution d'une promotion avec effet rétroactif dans ce cadre n'obère pas la possibilité suivante, d'une attribution d'augmentation individuelle ou de promotion après examen de la situation de l'agent concerné dans le cadre des articles 19 et 20 de la CCN.

O. DROIT SYNDICAL

Article 40 -

En application de la loi n° 2008 -126 du 13 février 2008, tous les agents de droit privé et les agents de droit public, personnels de Pôle emploi, relèvent des dispositions de la deuxième partie du Code du Travail.

§1 La direction de Pôle emploi reconnaît la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les agents d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du Code du travail.

§2 Le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat et l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, ni directement, ni indirectement, être pris en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne le recrutement, les augmentations de salaires, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de rupture du contrat de travail et la formation.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement ou de la sanction d'un agent, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties au litige s'emploient à mettre en place une procédure amiable qui ne fait pas obstacle au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé s'il est avéré.

10/05/2012 - Rappel à la règle

Article 40 §2 : Discrimination syndicale

Il est rappelé que le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat et l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, être pris en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne les augmentations de salaire et l'avancement.

Une recommandation sera effectuée auprès des directions des ressources humaines lors des prochaines campagnes de promotion.

§3 L'exercice des mandats des délégués syndicaux et des représentants de section syndicale, ou des représentants élus du personnel s'intègre dans la vie courante de l'établissement, sans rupture pour leur évolution professionnelle, au profit des intérêts de l'ensemble des personnels de Pôle emploi. L'employeur veille à la stricte application des dispositions de l'article L 2141-10 du Code du travail et notamment son deuxième paragraphe, ainsi que de l'article 2 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

§4 Durant un congé de formation économique, sociale et syndicale, la rémunération des agents de Pôle emploi est maintenue à taux plein qu'ils en soient bénéficiaires (à hauteur de 15 jours par an) et/ ou animateurs (à hauteur de 20 jours par an).

La prise de ce congé est possible par fraction d'une journée sans que celle-ci puisse être inférieure.

§5 Les dépenses liées à ce congé de formation économique, sociale et syndicale, quel que soit le volume de jours consommés dans le cadre des dispositions ci-dessus, sont déductibles du montant de la participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle continue, dans la limite de 0,08 pour mille des salaires payés dans l'année en cours dans l'établissement de rattachement.

§6 Chaque adhérent à un syndicat représentatif au niveau national de Pôle emploi a droit de participer aux congrès de son organisation syndicale, de sa fédération ou de sa confédération, dans la limite de cinq jours par an avec le maintien de sa rémunération.

Afin de tenir la variabilité de rythme et de durée de ces congrès, chaque organisation syndicale a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 15 jours sur trois ans.

Tout adhérent à un syndicat non représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de deux jours par an, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée accordée de droit. Chaque syndicat non représentatif au niveau national a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 6 jours sur trois ans.

Article 41 - Dispositions locales au sein des établissements de Pôle emploi

Compte tenu de l'organisation de Pôle emploi et du niveau de délégation accordée aux directeurs régionaux, au directeur général adjoint de la direction des services informatiques et au directeur de Pôle emploi services, il est convenu que le siège de la direction générale, chaque direction régionale, Pôle emploi services et la direction de services informatiques sont considérés comme des établissements distincts pour la désignation des délégués syndicaux comme pour la mise en place des comités d'établissement.

Les directeurs des établissements ci-dessus mentionnés disposent d'une délégation de pouvoir du directeur général pour assurer la tenue des instances représentatives du personnel et la négociation d'accords locaux sur les thèmes relevant de leur délégation.

14/01/2011 - Interprétation

Articles 41 et 42 : examen des règles de prise en charge des frais de déplacements et de restauration selon les motifs de mandats syndicaux.

Cette question est reportée à la prochaine réunion pour permettre aux membres de prendre connaissance du tableau proposé par la direction générale. Ce tableau est joint au relevé.

§1 Délégués syndicaux légaux.

Les délégués syndicaux des établissements sont désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement selon les dispositions du Code du travail, en fonction des effectifs et bénéficient des protections prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La représentativité de chaque organisation syndicale est constatée, à l'issue de chaque élection, selon les règles en vigueur.

§2 Délégués syndicaux supplémentaires conventionnels.

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'établissement peut désigner un délégué syndical supplémentaire conventionnel.

Pour les établissements de plus de 1 000 agents, ce nombre est majoré d'une unité par tranche de 1 000 à compter de 1 001 agents.

Les délégués syndicaux supplémentaires conventionnels bénéficient de la même protection juridique que les délégués syndicaux légaux.

§3 Délégué syndical supplémentaire (ex délégué syndical encadrement).

Dans les établissements d'au moins 500 agents, tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire dans les conditions fixées par le Code du travail.

Le délégué syndical supplémentaire bénéficie du même contingent de crédit d'heures, incluant le crédit d'heures défini au §6 du présent article, que le délégué syndical légal.

§4 Clause salariale concernant les délégués syndicaux légaux, délégués syndicaux supplémentaires et délégués syndicaux supplémentaires conventionnels.

Un délégué syndical bénéficiant d'un contrat de travail de droit privé doit bénéficier à minima tous les trois ans d'une révision de salaire au regard de la moyenne des salaires des agents de droit privé, inscrits à l'effectif permanent, ayant une ancienneté comparable et le même coefficient, déduction faite de l'effet des évolutions automatiques de salaire. Les éléments servant à réaliser cette comparaison sont adressés tous les six mois aux délégués syndicaux centraux. Par ailleurs, à cette occasion, un point peut être fait sur le niveau de rémunération du délégué syndical.

Un délégué syndical bénéficiant d'un contrat de travail de droit public ne peut bénéficier d'un nombre de fractions de prime variable inférieur au nombre moyen de fractions effectivement attribuées tous les 6 mois aux agents de sa région de rattachement et de son niveau d'emplois. Il en est de même pour ce qui concerne la prime de performance lorsqu'il y est éligible. Par ailleurs, il bénéficie annuellement, en matière d'avancement d'échelon, de réductions d'ancienneté égales à la moyenne des réductions dont ont bénéficié les agents en activité de même niveau d'emplois et de même ancienneté de service dans ces niveaux. En matière d'accès aux échelons exceptionnels, la situation des délégués syndicaux proposables est examinée au regard de leurs caractéristiques d'âge et de carrière comparées à la population de référence constituée des agents ayant bénéficié de cet avantage lors de l'exercice précédent.

§5 Prise en compte de l'activité syndicale dans la gestion de carrière des agents mandatés.

Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les agents publics sont prises en compte dans la validation des acquis professionnels préalable aux épreuves de sélection interne.

Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les agents de droit privé sont prises en compte lors de leur entretien professionnel annuel afin d'examiner les possibilités de leur faire bénéficier d'une évolution professionnelle.

Pour permettre aux agents élus et/ou mandatés de conserver un lien avec l'activité opérationnelle, il pourra leur être proposé à l'occasion de l'examen de situation visé au §16 du présent article, des actions de formation visant à maintenir leurs compétences professionnelles (suivi des évolutions réglementaires ou techniques).

§6 Crédit d'heures des délégués syndicaux légaux et délégués syndicaux supplémentaires.

En plus des crédits d'heures définis par le Code du travail, un contingent de 15 heures est attribué à chaque délégué syndical légal et délégué syndical supplémentaire.

Pour tenir compte des différences de taille et de l'éloignement entre les sites de l'établissement, il est attribué en outre à chaque délégué syndical visé au présent paragraphe, un contingent supplémentaire de :

- 1 heure par mois pour chaque site de moins de 15 agents ;
- 3 heures par mois pour chaque site de 15 à 50 agents
- 5 heures par mois pour chaque site de plus de 50 agents, majorées à partir du 51éme agent de 5 heures par mois par tranche de 50 agents supplémentaires.

Les effectifs pris en compte sont ceux définis par les articles L 1111-1 et L 1111-2 du Code du travail.

§7 Crédit d'heures des délégués syndicaux supplémentaires conventionnels.

Le délégué syndical supplémentaire conventionnel défini au §2 ci-dessus, 1er alinéa, bénéficie du crédit d'heures défini au §6 soit 15h par mois auquel s'ajoute le contingent supplémentaire lié à la taille et au nombre de sites.

Le(s) délégué(s) syndical (aux) supplémentaire(s) conventionnel(s) défini(s) au §2 ci-dessus, 2ème alinéa, bénéficie(nt) d'un crédit de 45 heures mensuelles, majoré de 2 heures par mois par tranche de 10 sites dans l'établissement pour l'exercice de son (leur) mandat.

Pour les établissements (Pôle emploi Siège, Pôle emploi Services, DGA-SI) qui n'ont pas de site d'accueil au public, les 45 heures sont majorées de 2 heures par tranche de 150 agents dans l'établissement.

§8 Contingentement des crédits d'heures (§6 et 7).

En tout état de cause le contingent constitué par les heures attribuées aux délégués syndicaux légaux et délégués syndicaux supplémentaire définies au §6 et par les heures attribuées aux délégués syndicaux supplémentaires conventionnels définies au §7 ne peut dépasser le plafond de 606,68 heures par établissement et par organisation syndicale (soit 4 équivalent temps plein) à l'exception des établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 2 500, pour lesquels ce plafond est porté à 916 heures (soit 6 équivalent temps plein) et à 1061,69 heures (soit 7 équivalent temps plein pour la direction régionale de l'Ile de France).

§9 Représentants des sections syndicales

Conformément aux dispositions du Code du travail, les organisations syndicales non représentatives ont la possibilité de créer une section syndicale soit au niveau national, soit au niveau de l'établissement et de désigner un représentant de la section syndicale (RSS) au niveau où la section est créée.

Le représentant de la section syndicale désignée par une organisation syndicale non représentative au niveau où la section est créée bénéficie d'un crédit de 45 heures mensuelles, hors délai de route. Tout ou partie de ce crédit est reportable sur l'année civile au sein de l'établissement et également cessible au sein de l'établissement à un ou plusieurs agent(s) de cet établissement mandaté par le RSS

24/09/2010 - Rappel à la règle

Article 41 §9 : Les représentants de section syndicale (RSS):

Par interprétation croisée du code du travail (Art. du Code du L 2142-1-1 et de la CCN, il est admis que les RSS peuvent participer aux réunions des DP comme les DS.

Pour les réunions de DP, ces derniers comme les DS sont convoqués par la direction de la région. A ce titre leur temps de participation aux réunions est considéré comme du temps de travail effectif, ainsi que les temps de trajet pour se rendre à ces convocations.

Les RSS bénéficient des périodes de préparation et de bilan des réunions DP. Les trajets pour se rendre à ces périodes sont considérés comme du temps de travail effectif si ces journées sont accolées à la réunion plénière.

En tout état de cause, la participation des RSS aux réunions DP ne leur donne pas droit à un temps de crédit supplémentaire.

La direction est interrogée sur la possibilité pour les RSS d'assister aux négociations, en témoin muet. La Direction générale rappelle que les prérogatives du RSS excluent que ces derniers prennent part aux négociations et que les négociations au sein de l'entreprise ne sont pas des séances publiques, Cependant elle interrogera la Direction générale du travail pour ce qui est de la possibilité d'assister aux négociations en tant qu'observateur.

24/09/2010 - Rappel à la règle

Article 41 §9 : Possibilité de report du crédit d'heures sur l'année civile

Il est rappelé que conformément aux termes de cet article de la CCN, les RSS peuvent reporter le crédit d'heures dans la limite de l'année civile.

§10 Crédits d'heures attribués aux délégués syndicaux au titre des représentations syndicales dans les instances suivantes :

Délégués du personnel :

Les délégués syndicaux légaux, les délégués syndicaux supplémentaires conventionnels, le délégué syndical supplémentaire participent de droit aux réunions des délégués du personnel. Il leur est attribué à ce titre le même contingent d'heures que celui alloué aux délégués du personnel.

Le crédit d'heures légal dont dispose chaque délégué du personnel titulaire est majoré de 5 heures

mensuelles. Par ailleurs, il est attribué au délégué du personnel suppléant un crédit d'heures de 5 heures mensuelles hors déplacements. Ces crédits d'heures s'entendent hors temps de déplacement.

Chaque délégué du personnel dispose d'une journée et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

Comité d'établissement

Dans les établissements où existe un comité d'établissement, chaque organisation syndicale ayant au moins un élu peut désigner un agent de l'établissement comme représentant syndical au comité d'établissement. A ce titre, il lui est attribué le même contingent d'heures que celui alloué aux membres titulaires du comité d'établissement, hors temps de trajet

Chaque membre du comité d'établissement , y compris le représentant syndical, dispose d'une journée et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Dans les établissements où existe un CHSCT, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un agent de l'établissement comme représentant syndical aux réunions du CHSCT. A ce titre, il lui est attribué le même contingent d'heures que celui alloué aux membres du CHSCT, hors temps de trajet.

Chaque membre du CHSCT, y compris le représentant syndical, dispose d'un jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

§11 Utilisation des crédits d'heures.

Toutes les heures, dans la limite des contingents déterminés sont mutualisables, reportables et cumulables sur l'année civile pour chacune des organisations syndicales au sein de l'établissement. Les reports d'heures attribuées à d'autres personnes de l'établissement mandatées, dont les noms doivent être notifiés au préalable auprès de la direction de l'établissement, ne leur confèrent pas la qualité de délégué syndical.

L'usage de ces contingents d'heures est soumis à l'utilisation de bons de délégation et à une information préalable de la hiérarchie, 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

La direction veille à substituer l'utilisation des bons de délégation papier par un support informatisé distinguant chaque compteur de crédit d'heures en vue d'une simplification de la procédure actuelle.

Le temps de transport au titre de l'exercice des mandats de délégué syndical, de délégué syndical supplémentaire conventionnel, de délégué syndical supplémentaire, n'affecte pas le contingent d'heures découlant de l'application du présent article, dans la limite de 200 heures par an pour chacun.

24/09/2010 - Rappel à la règle

Article 41 §11 : Mutualisation des crédits d'heures DP et CE : possibilité de mutualiser ces crédits d'heures. Il est rappelé que conformément aux termes de cet article de la CCN, les heures relatives aux CE, DP et CHSCT ainsi que les heures des DS (crédit structurel inclus) peuvent être mutualisées et/ou reportées.

§12 Frais de déplacement.

Les frais de déplacement dans les différents sites et les frais de repas occasionnés par l'exercice propre du mandat syndical au sein de l'établissement seront remboursés par la direction de l'établissement, sur présentation de pièces justificatives, sur la base d'un déplacement mensuel par site quel que soit le site, sauf circonstances exceptionnelles. Le siège de l'établissement et les locaux syndicaux ne sont pas pris en compte pour l'application de cette limitation.

§13 Déplacements des délégués syndicaux des DOM.

La direction générale prend en charge un déplacement tous les deux ans pour 1 délégué syndical par organisation syndicale représentative au niveau de chaque établissement DOM vers la métropole.

Ce déplacement vient en sus de celui effectué dans le cadre de la formation suite aux élections professionnelles prévue au §17.

§14 Moyens matériels d'information et d'exercice de l'activité syndicale.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les délégués syndicaux, disposent des facilités voulues pour :

- assurer la collecte des cotisations à l'intérieur de l'établissement ;
- diffuser et afficher, au sein de l'établissement, la presse syndicale et tous documents syndicaux, notamment par la mise à disposition des panneaux d'affichage.

Un local approprié et équipé des moyens matériels et de communication nécessaires est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et un local commun approprié et équipé dans les mêmes conditions est mis à disposition des organisations syndicales non représentatives au niveau de l'établissement, au sein des locaux du siège de la direction de chaque établissement, et dans tous les cas hors des lieux de réception du public.

Les équipements en moyens matériels et informatiques sont conformes à ceux prévus dans l'accord relatif à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication du 12 juin 2009.

§15 Réunions syndicales et autorisations d'absence.

Réunions des sections syndicales

Les délégués syndicaux et représentants de section syndicale peuvent réunir les membres de leur section syndicale pendant les heures de travail, sous réserve du respect des dispositions ci-après :

Le temps consacré à ces réunions ne pourra, dans tous les cas, excéder, pour chaque agent, une heure de travail par mois.

Ces heures pourront être cumulées sur un trimestre à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.

En cas de cumul, les modalités d'organisation des réunions trimestrielles seront définies au niveau de chaque établissement.

En outre, le temps de transport du délégué syndical légal, du délégué syndical supplémentaire, et délégué syndical supplémentaire conventionnel ou du mandaté pour se rendre au lieu où est organisée la réunion, n'est pas compris dans le contingent d'heures défini au §8 du présent accord. Par ailleurs, à l'occasion de ces réunions, les frais de déplacement des participants seront pris en charge selon les barèmes en vigueur.

Ces réunions devront se tenir, au début ou à la fin d'une demi-journée de travail ou d'une plage fixe en cas d'horaire variable ou d'un poste fixe en cas de travail posté.

La direction de l'établissement devra être prévenue au moins trois jours ouvrés à l'avance de la date et de l'heure de la réunion.

Ce délai est porté à 5 jours ouvrés pour les réunions trimestrielles.

Réunion syndicale annuelle.

Chaque organisation syndicale au niveau où elle est représentative peut réunir un jour par an les membres de sa section syndicale. Cette réunion doit être portée à la connaissance de la direction ou du manager de site avec un délai de prévenance de dix jours calendaires. Elle ne saurait être accolée avec les réunions de section syndicale. Il s'agit d'une journée entière, limitée à la durée du travail pratiquée pour une journée au sein de l'établissement sans que d'éventuels délais de transport ne puissent s'y ajouter. Cette journée peut être cumulée sur deux ans à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.

La mise en œuvre des dispositions du présent paragraphe par différentes organisations syndicales ne saurait être concomitante. Dans le cas contraire, le directeur met en œuvre un processus de concertation entre organisations syndicales visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

Réunions d'information des personnels.

Les organisations syndicales au niveau où elles sont représentatives peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments de Pôle emploi en dehors des horaires de service, notamment selon les dispositions de l'article 6 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Les organisations syndicales représentatives sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. La durée de cette dernière ne peut excéder une heure, hors délais de route. Les heures peuvent toutefois être cumulées pour tenir une réunion de trois heures par trimestre.

Chaque agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à une seule de ces réunions mensuelles d'information.

La tenue de la réunion ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. Il appartient au directeur ou responsable du site de s'en assurer.

Autorisations d'absence exceptionnelles.

Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont attribuées aux personnels de Pôle emploi mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau de l'établissement, pour exercer des mandats syndicaux ayant pour but de permettre d'assurer la

représentation de l'organisation syndicale représentative au plan national ou confédérées, à l'extérieur de Pôle emploi soit :

- au niveau local (syndicats ou unions locales, départementales ou régionales),
- au niveau national (syndicats, fédérations ou confédérations).

L'organisation syndicale appelant à un mouvement de grève ne peut mandater, au titre du présent paragraphe, des personnels de l'établissement concerné.

Ces absences pour mandats syndicaux sont payées dans la limite totale annuelle de 20 jours ouvrés par agent mandaté. Elles peuvent être prises par fraction d'une demi-journée.

Les noms des agents mandatés doivent être notifiés à la direction de l'établissement concernée par l'organisation syndicale locale ou nationale. Cette notification doit être effectuée une semaine à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

Les mandatements délivrés par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, sur une même période, au titre du présent paragraphe ne peuvent avoir pour effet de mobiliser plus de 30% de l'effectif d'un site sur la période considérée.

La gestion des demandes au regard des limites en effectif indiquées s'effectue par la direction de l'établissement, qui peut appeler les organisations syndicales à mettre en œuvre un processus de concertation visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

24/09/2010 - Interprétation

Article 41 §15 : Réunions syndicales et autorisations d'absence - réunions des sections syndicales : Possibilité d'organiser des réunions de sections syndicales d'une durée de 2 heures tous les 2 mois. Compte tenu des possibilités de regroupement de l'heure mensuelle sur un trimestre, le cumul de deux heures sur deux mois dans les limites du trimestre est possible.

§16 Suspension du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical.

Les agents peuvent obtenir une suspension de leur contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical, d'une durée comprise entre un et douze mois.

La demande doit être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

A la fin du mandat, l'agent ou l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie ou de son niveau ou équivalent au sein de son établissement.

Les agents peuvent obtenir une suspension de leur contrat de travail de longue durée, d'une durée maximale de trois années, renouvelable ou prolongeable, pour exercer un mandat syndical extérieur à l'établissement.

La demande doit être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

A la fin du mandat représentatif, l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie ou de son niveau ou équivalent selon son statut, sous réserve qu'il en ait fait la demande dans des délais raisonnables.

Toutefois, à la fin d'un mandat électif, l'agent est réintégré dans un délai d'un mois, à partir de la notification de la fin de ce mandat à la direction de l'établissement concernée.

Il est tenu compte des souhaits en matière d'affectation exprimée par l'agent lors de sa réintégration.

Pour les mandats supérieurs à 6 mois, l'agent réintégré bénéficie d'un entretien visant à faire le point notamment sur les acquis et capacités professionnelles nouvelles dont il peut disposer.

Dans tous les cas, la direction peut proposer si besoin, un parcours personnalisé de développement des compétences ou un stage de formation pour permettre la mise à niveau des connaissances professionnelles nécessaires à cette réintégration.

Ce dispositif s'applique également aux délégués syndicaux de l'établissement placés dans une position d'exercice de leur mandat nécessitant au terme de celui-ci l'étude d'une réintégration professionnelle.

§17 Formation des représentants du personnel aux instances représentatives du personnel.

A l'issue des élections professionnelles, les représentants du personnel titulaires et suppléants dans les différentes instances représentatives du personnel, peuvent bénéficier d'une autorisation spécifique d'absence rémunérée de deux jours, hors délais de route, pour suivre des formations à l'exercice de leur mandat organisées par les organisations syndicales représentatives, sans préjudice des dispositions légales relatives aux stage de formation économique.

Les frais de déplacements pour se rendre à ces sessions de formation sont pris en charge par les établissements selon les barèmes en vigueur dans Pôle emploi et sur présentation de justificatifs.

Cette autorisation d'absence est attribuée en dehors des crédits d'heures alloués.

La situation des représentants du personnel, résidant dans les départements d'outre-mer fait l'objet d'un examen particulier, sur demande de l'organisation syndicale.

14/01/2011 - Rappel à la règle

Article 41§17 : formation pour les représentants du personnel.

La formation visée par cet article concerne les représentants du personnel titulaires ou suppléants sans considération de leur représentativité ou non représentativité locale.

Article 42 - Dispositions nationales au sein de Pôle emploi

14/01/2011- Interprétation

Articles 41 et 42 : examen des règles de prise en charge des frais de déplacements et de restauration selon les motifs de mandats syndicaux.

Cette question est reportée à la prochaine réunion pour permettre aux membres de prendre connaissance du tableau proposé par la direction générale. Ce tableau est joint au relevé.

42.1 Délégués syndicaux centraux

§1 La représentation au niveau national des organisations syndicales s'apprécie au regard des résultats électoraux des établissements consolidés au niveau national selon les dispositions de droit commun en vigueur. Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national a la possibilité de désigner un délégué syndical central titulaire (DSC) et un délégué syndical central suppléant, pour exercer en permanence des fonctions syndicales, à l'échelon national dans les mêmes conditions que le délégué syndical central titulaire. Le délégué syndical central titulaire et le délégué syndical central suppléant participent tous les deux aux réunions ouvertes aux délégués syndicaux centraux.

L'attribution du mandat de délégué syndical central titulaire et suppléant et la fin de ces mandats sont notifiées à la direction générale de Pôle emploi. Celle-ci en informe l'ensemble des établissements de Pôle emploi.

Les délégués syndicaux centraux désignés continuent d'appartenir à l'effectif de leur établissement d'origine. Leur rémunération (salaire et primes) et les accessoires afférents liés à leur établissement d'appartenance leur sont garantis.

§2 Déplacements des délégués syndicaux centraux.

Les délégués syndicaux centraux ont toute latitude pour se déplacer librement dans tous les établissements de Pôle emploi. Ces déplacements donnent lieu à une information préalable de la direction générale et de la direction régionale concernée, 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

La direction prend également en charge un déplacement en dehors de la métropole tous les deux ans, par DOM et par délégué syndical central.

La direction générale de Pôle emploi prend en charge sur justificatifs, dans la limite d'une dotation fixée à 3000 points par année civile attribués par organisation syndicale représentative, les frais de déplacements et de fonctionnement des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'un deux.

§3 Locaux syndicaux.

Un local syndical par organisation syndicale représentative au niveau national est mis à disposition des délégués syndicaux centraux de Pôle emploi. Il comporte les aménagements nécessaires à l'exercice de leur mission. Leur renouvellement et leur maintenance seront assurés par Pôle emploi selon les normes applicables au réseau. Les délégués syndicaux centraux bénéficient des équipements conformes à ceux prévus dans l'accord relatif à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication du 12 juin 2009.

§4 Clause salariale concernant les délégués syndicaux centraux.

Dans le but d'assurer une progression de sa carrière, identique à la moyenne de celle des agents de la même catégorie, la situation personnelle de chaque délégué syndical central est examinée au minimum tous les trois ans par la direction générale de Pôle emploi, en liaison avec la direction de l'établissement concerné. A ce titre, les dispositions du §16 de l'article 41 s'appliquent également aux délégués syndicaux centraux selon leur statut d'origine (privé ou public).

A la fin de son mandat, le délégué syndical central est réintégré, dans un poste ou une fonction en adéquation avec le niveau de son coefficient ou de son niveau d'emplois, dans des conditions concertées avec l'intéressé.

Celui-ci bénéficie également, trois mois avant sa réintégration, d'un entretien avec le directeur de l'établissement d'accueil, accompagné d'un membre de la direction de Pôle emploi, afin de procéder à un examen :

- du bilan de ses acquis et capacités professionnelles ;
- des conditions de poursuite de sa carrière ;

- du plan de formation et de développement des compétences nécessaire à sa réintégration.

§5 Réunions à l'initiative de la direction.

Le temps consacré aux réunions paritaires convoquées à l'initiative de la direction de Pôle emploi, ainsi que les journées de préparation et de bilan liées à ces réunions, relatives à la convention collective et au dispositif conventionnel de Pôle emploi, par les délégués syndicaux centraux et agents représentant les organisations syndicales représentatives au niveau national est payé comme temps de travail.

Les frais de déplacement occasionnés par ces réunions sont remboursés selon les barèmes applicables aux déplacements professionnels dans Pôle emploi, dans la limite du déplacement de 4 agents au maximum par réunion et par organisation syndicale. Au-delà de cette limite les frais de déplacement ne sont pas pris en charge par la direction.

Si le délégué syndical central ou l'agent mandaté participe volontairement à une réunion d'une instance nationale un jour où il n'a pas d'obligation de service, il récupère cette journée de plein droit et à sa convenance ; il en fait la demande selon la forme fixée par la procédure « congés » de son établissement.

§6 Autorisations spéciales d'absences attribuées aux organisations syndicales nationales.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose, au niveau national, d'un crédit annuel de 2 500 jours payés qu'elle répartit selon ses besoins. Ce crédit de jours permet également à ces organisations syndicales de faire participer les membres des bureaux des syndicats ou des sections à leurs réunions statutaires, et d'assurer les mandats détenus dans le cadre interprofessionnel. La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, deux mois avant le début de l'année civile à la direction générale de Pôle emploi.

Pour assurer la gestion des jours utilisés, Pôle emploi met à la disposition de chaque organisation syndicale des bons à 4 volets, d'une valeur d'une journée ou d'une demi-journée (un volet pour l'organisation syndicale émettrice, un pour l'agent, un pour la direction de l'établissement, un pour Pôle emploi). La direction veille à substituer dès que possible l'utilisation des bons de délégation papier par un support informatisé en vue d'une simplification de la procédure actuelle.

Deux mois avant le début de l'année civile, chaque organisation syndicale communique à la direction de Pôle emploi la liste nominative des agents susceptibles de bénéficier de ces délégations. La direction générale de Pôle emploi communiquera l'information aux directions des établissements concernées, l'actualisation de cette liste pouvant être effectuée au fil de l'eau.

En vue d'assurer la continuité du service au sein de l'établissement, les directions des établissements sont informées par les délégués syndicaux des absences des agents mandatés, au minimum 8 jours avant le début de celles-ci, si elles sont au plus égales à 8 jours ouvrés consécutifs ou dans un délai égal à la durée de l'absence prévue, si elles sont supérieures à 8 jours ouvrés consécutifs.

Pour un même site, les organisations syndicales s'efforceront de faire en sorte que ces absences simultanées ne dépassent pas 30% de l'effectif de celui-ci ou au maximum deux personnes pour un site de moins de 15 agents.

Ces absences ne peuvent être l'occasion d'une réduction des congés annuels, des jours de RTT ou des jours d'ancienneté.

P. DELEGUES DU PERSONNEL ET MEMBRES DES COMITES D'ETABLISSEMENT

Article 43 - Dispositions relatives aux instances représentatives du personnel.

43.1 Instances représentatives du personnel au niveau des établissements.

§1 L'élection, les attributions, la durée du mandat et la protection des délégués du personnel, des membres élus du comité d'établissement, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

§2 Comités d'établissement

Calcul du nombre d'élus aux Comités d'établissement :

Pour tenir compte du nombre d'implantations et des distances entre celles-ci et le siège des différents établissements, et permettre ainsi une représentation du personnel adaptée au contexte d'organisation de Pôle emploi, le nombre d'élus au niveau de chaque établissement tel que prévu par le Code du travail est majoré comme suit :

- pour un établissement < ou = à 300 agents : + 1 élu titulaire et suppléant CE ;
- pour un établissement de + de 300 agents : + 2 élus titulaires et suppléants CE majoré de 1 à partir de 1000 et de 1 au-delà de 1 000 par tranche de 500 jusqu'à 3 000 et de 1 par tranche de 1 000 au-delà de 3000.

Chaque élu au comité d'établissement dispose d'une journée et demie de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

La durée du mandat du comité d'établissement est fixée à trois ans.

§3 Délégués du personnel

Calcul du nombre de délégués du personnel dans les établissements :

Pour tenir compte de l'évolution de l'effectif et des implantations des établissements, et permettre ainsi une représentation du personnel adaptée au contexte d'organisation de Pôle emploi, le nombre d'élus au niveau de chaque établissement tel que prévu par le Code du travail est majoré comme suit :

- pour un établissement < ou = à 300 agents : + 1 élu titulaire et suppléant D.P
- pour un établissement de + de 300 agents : + 2 élus titulaires et suppléants D.P

Chaque délégué du personnel dispose d'une journée et demie de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

La durée du mandat des délégués du personnel est fixée à trois ans.

§4 Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail.

Pour tenir compte de l'évolution de l'effectif et des implantations des établissements de Pôle emploi, le nombre de membres des CHSCT, au niveau de chaque établissement tel que prévu par le Code du travail est majoré d'un membre supplémentaire pour chaque tranche, soit

- pour un établissement d'un effectif de 5 à 199 : 4 membres au lieu de 3,
- pour un établissement d'un effectif de 200 à 499 : 5 membres au lieu de 4
- pour un établissement d'un effectif de 500 à 1 499 : 7 membres au lieu de 6
- pour un établissement d'un effectif supérieur à 1 500 : 10 membres au lieu de 9

Au-delà des seuils d'effectifs mentionnés ci-dessus et pour tenir compte de la taille des établissements, le nombre de membres du CHSCT est augmenté de 1, par tranche de 1 500, au-delà de 1 500.

Les heures de déplacements relatifs aux activités de représentation du personnel au sein des CHSCT ne sont pas imputées aux crédits d'heures. Chaque membre du CHSCT dispose d'une journée et demie de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

Les enquêtes et inspections des membres du CHSCT ont lieu au moins trimestriellement dans l'ensemble des locaux de l'établissement. Leurs temps de transport ne sont pas imputables sur leurs crédits d'heures. Leurs frais de déplacement sont pris en charge par la direction de l'établissement sur la base des taux notifiés périodiquement par la direction générale de Pôle emploi.

La durée du mandat du CHSCT est fixée à trois ans.

§5 Présentation des réclamations.

Les agents de Pôle emploi peuvent présenter eux-mêmes leurs propres réclamations ou recours à leurs responsables hiérarchiques ou à la direction de l'établissement.

Cette disposition ne fait pas échec à la possibilité qu'ils ont de faire présenter cette réclamation par les délégués du personnel ou par toute personne de leur choix appartenant à un établissement de Pôle emploi.

Les délégués du personnel peuvent également se faire assister, sur leur demande, d'un représentant mandaté d'une organisation syndicale.

43.2 Instance représentative du personnel au niveau national : Le comité central d'entreprise

§1 A défaut d'un accord unanime conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau national avant l'expiration d'un délai d'un mois suivant la fin du processus électoral dans tous les établissements de Pôle emploi, il est constitué un comité central d'entreprise (CCE) issu des comités d'établissement dont la composition est déterminée comme suit :

Le CCE est doté de 20 sièges de titulaires et de 20 sièges de suppléants, ainsi le CCE comporte 40 sièges répartis pour couvrir tous les établissements. Sa composition répond aux règles suivantes :

- 20 sièges de titulaires répartis entre les 20 plus importants établissements en termes d'importance numérique de l'effectif considéré à la date de constitution du CCE et pour la durée de son mandat,
- 9 sièges de suppléants répartis entre les neuf établissements non représentés au niveau des titulaires.
- 11 sièges de suppléants sont répartis selon la règle de répartition ci-dessus des sièges des titulaires.

§2 En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau national désigne un représentant syndical au sein du CCE.

§3 Outre toutes ses commissions obligatoires, le CCE se dote, entre autres, d'une commission spécialisée sur tout sujet relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail qui suppose une décision au niveau national, sans préjudice des compétences des CHSCT. Cette commission, constituée de membres du CCE, peut s'adjoindre des experts internes. Les travaux réalisés par cette commission sont présentés au CCE. Le temps passé par les membres de cette commission à ses travaux et par les experts éventuels est payé comme du temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures des membres du CCE.

Ses modalités de fonctionnement et sa composition seront déterminées par délibération du CCE dans le cadre de son règlement intérieur.

§4 Toute disposition relative aux instances représentatives du personnel ou au droit syndical qui ne serait pas couverte par la présente convention collective relève du Code du travail, à l'exception des dispositions spécifiques pour la DGA-SI qui relèvent de l'accord local conclu le 18 décembre 2007.

Q. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Article 44 - Dispositions relatives aux activités sociales et culturelles

§1 ~~L'objectif des parties signataires est de permettre la mise en place d'une gestion des activités sociales et culturelles unifiée pour les agents de droit privé et les agents de droit public et comportant un niveau national assurant la mutualisation des ressources et un niveau géré par les comités d'établissement.~~

§2 ~~Ces modalités de gestion font l'objet d'un accord annexé à la présente convention collective. Il tient compte des prérogatives des comités d'établissement en la matière.~~

§3 ~~Le montant de la subvention consacrée aux activités sociales et culturelles versée aux comités d'établissement est de 1,2% de la masse salariale hors cotisations sociales patronales.~~

§4 ~~Cette dotation est complétée d'un montant de 1,3% de la masse salariale hors cotisations sociales patronales versé à une commission nationale de gestion des activités sociales et culturelles, instituée au niveau national.~~

§5 ~~Cette commission se dote d'un règlement intérieur et définit ses modalités de fonctionnement et d'intervention.~~

~~La présidence de cette commission est assurée par le directeur général ou son représentant, en charge du contrôle de la régularité de l'utilisation des subventions allouées, notamment au regard de la législation sur l'assujettissement à cotisations sociales.~~

~~Elle est composée des représentants des organisations syndicales à raison de trois représentants par organisation syndicale représentative au niveau national et/ou signataire de la présente convention collective.~~

~~Les membres de cette commission bénéficient de crédits d'heures fixés dans l'accord cité au présent article.~~

§6 ~~La gestion administrative des dossiers incombant à la commission nationale de gestion des activités sociales et culturelles est assurée par la direction générale adjointe chargée des ressources humaines.~~

07/2012 – Nouvelle écriture de l'article 44 par accord

§1 L'objectif des parties signataires est de permettre la mise en place d'une gestion des activités sociales et culturelles unifiée pour les agents de droit privé et les agents de droit public sur deux niveaux : un niveau géré par chaque comité d'établissement, et un niveau national géré par le CCE, assurant la mutualisation d'une partie de la dotation financière des comités d'établissement adhérents à la mutualisation

§2 Les principes de gestion, de fonctionnement et de contrôle de la mutualisation font l'objet d'un accord distinct de la CCN. Ces modalités tiennent compte des prérogatives légales des comités d'établissement en la matière.

§3 La subvention de Pôle emploi aux activités sociales et culturelles se décompose comme suit :

a) un montant de 1,2% de la masse salariale hors cotisations sociales patronales de chaque établissement versé aux comités d'établissement et servant au financement des activités sociales et culturelles gérées localement ;

b) un montant additionnel de 1,3% de la masse salariale hors cotisations sociales patronales de chaque établissement servant au financement des activités sociales et culturelles pouvant faire l'objet d'une mutualisation. La décision d'affectation par chaque comité d'établissement de ce montant au Comité Central d'Entreprise relève d'une délibération formelle du comité d'établissement. A défaut de délibération en ce sens, le comité d'établissement conserve le montant additionnel de 1,3%.

§4 Le Comité Central d'Entreprise est en charge de la gestion de cette dotation nationale mutualisée et notamment du contrôle de la régularité de l'utilisation des subventions allouées, notamment au regard de la législation sur l'assujettissement à cotisations sociales. Une Commission Nationale des Activités Sociales et Culturelles (CNASC) est constituée au sein du comité central d'entreprise pour en assurer la gestion technique et administrative selon les dispositions stipulées à l'accord cité en §2.

§5 Le comité central d'entreprise élabore le règlement intérieur de la commission et définit ses modalités de fonctionnement.

La présidence de cette commission est assurée par un membre du comité central d'entreprise titulaire, élu par les membres du CCE.

R. HYGIENE ET SECURITE

Article 45 - Consultation des institutions représentatives du personnel sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

Sans préjudice des consultations prévues par le Code du travail, doivent être notamment préalablement soumis pour avis au comité d'établissement ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour ce qui est de son ressort :

- l'utilisation des matériels nouveaux et/ou l'introduction de nouvelles technologies ;
- l'aménagement des locaux ;
- les modifications dans l'organisation du travail ;
- les modalités d'aménagement de pauses de courte durée pour les personnels affectés à des travaux pouvant entraîner une fatigue ou une tension nerveuse particulière ou astreints à des horaires
- particuliers ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien dans l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- la prévention des risques professionnels ;
- le règlement intérieur ;
- toute question de sa compétence dont il est saisi par la direction de l'établissement, le comité d'établissement ou les délégués du personnel.

Article 46 - Médecine du travail et sécurité

§1 La médecine du travail a pour objectif la prévention des risques d'altération de la santé des agents du fait de leur travail, par la surveillance médicale des intéressés et des conditions d'hygiène au travail. Dans ce but, un examen médical annuel est obligatoirement proposé à chacun des agents de Pôle emploi. Les établissements recherchent les moyens les plus appropriés pour assurer leurs obligations en la matière.

§2 Un bilan annuel de santé est proposé aux agents âgés de 40 ans et plus volontaires, aux frais de l'établissement, sur le temps de travail, sous réserve des prestations qui pourraient être obtenues du régime de prévoyance auquel sont affiliés les intéressés.

§3 Les locaux et les matériels mis à disposition font l'objet d'une désinfection mensuelle. Chaque année, et en cas d'épidémie, il est procédé à une désinfection approfondie. Les opérations de désinfection sont réalisées dans des conditions et avec des produits ne présentant pas de risques pour la santé des agents.

Nouveau **10/01/2014 - Rappel à la règle**

Article 46 §3 : Désinfection

Il est rappelé que les locaux et les matériels mis à disposition font l'objet d'une désinfection mensuelle. Chaque année et en cas d'épidémie, il est procédé à une désinfection approfondie.

§4 Un lieu de repos équipé et dimensionné en fonction de l'effectif est mis à la disposition du personnel sur chaque lieu de travail

§5 Les conditions d'accueil du public garantissent la sécurité des agents notamment par l'aménagement des locaux et la formation des personnels à la sécurité. Cet aménagement prend en compte les normes françaises et européennes en vigueur relatives à l'aménagement des espaces professionnels et des recommandations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité. Des mesures préventives de sécurité sont mises en place prévoyant notamment la présence de deux agents au minimum, par implantation, dont un encadrant, en dehors des heures d'ouverture au public. Pendant les heures d'ouverture des services au public, des agents en nombre suffisant sont affectés à l'accueil du public.

En cas d'incident affectant la sécurité des personnels, un dispositif de soutien est proposé aux agents qui en font la demande, par l'activation d'une cellule d'assistance psychologique et de prise en charge. Le secrétaire du CHSCT en est informé immédiatement par la direction de l'établissement.

La mise en œuvre des dispositions du présent article fait l'objet d'une information et d'une consultation des CHSCT, notamment au travers du document unique.

S. PROTECTION FONCTIONNELLE

Article 47 - Dispositions relatives à la protection fonctionnelle

§1 Pôle emploi est tenu de protéger les agents contre les menaces, violences, voies de fait, injures, discriminations, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à raison de leurs fonctions ou de leur appartenance à Pôle emploi, et de réparer, le cas échéant, le préjudice déterminé en justice qui en est résulté. Cette protection intervient également en cas de mise en cause devant une juridiction pour faute de service.

§2 En cas de mise en cause devant les juridictions, la protection fonctionnelle assure l'entier soutien de l'agent victime, notamment par la prise en charge des moyens de défense de l'agent auprès des juridictions, par le paiement, en lieu et place de l'auteur de l'infraction, des dommages et intérêts alloués et par la prise en charge des condamnations civiles prononcées éventuellement contre lui par jugement.

§3 Pour bénéficier de ces dispositions, l'agent doit en faire la demande par la voie hiérarchique auprès de la direction de son établissement. Son responsable hiérarchique lui propose le bénéfice de ces dispositions dès lors qu'il a connaissance de faits susceptibles de justifier la mise en œuvre de la protection fonctionnelle.

§4 Pôle emploi est subrogé aux droits de la victime pour obtenir, des auteurs des menaces ou attaques, la restitution des sommes versées à ses agents.

§5 Pôle emploi dispose en outre aux mêmes fins d'une action directe qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

T. REGIMES DE RETRAITE

Article 48 - Dispositions relatives aux régimes de retraite

§1 Les agents de Pôle emploi recrutés à compter du premier jour du mois de la signature de la présente convention collective sont affiliés à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC).

§2 Les agents régis par le décret n°2003-1370 modifié du 31 décembre 2003 et par les dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 qui optent pour la présente convention collective demeurent affiliés à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'état et des collectivités publiques (IRCANTEC).

§3 Pendant une période transitoire d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les agents de droit privé demeurent affiliés au régime AGIRC - ARRCO.

Leur régime de retraite sera fixé après négociation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national dans ce délai. Il garantit les droits acquis de ces agents.

§4 Afin d'assurer l'information complète des organisations syndicales et des personnels concernés. La direction générale de Pôle emploi met à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau national et/ou signataires de la présente convention collective les moyens financiers de s'attacher les services d'experts actuaires indépendants.

U. REGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE MALADIE

Article 49 - Dispositions relatives au régime complémentaire de prévoyance et de maladie

§1 Un régime complémentaire de prévoyance et de maladie obligatoire est institué pour les agents de Pôle emploi régis par la présente convention collective. Il fait l'objet d'un accord en deux volets distincts annexé à la présente convention collective.

§2 Le personnel est obligatoirement soumis à ces régimes qui sont gérés par un ou plusieurs organismes désignés après appel d'offre. A l'issue de cet appel d'offre, les prestations et garanties risque par risque de ces régimes ne peuvent être moins favorables que celles dont bénéficient les agents de Pôle emploi au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

§3 Les parts prises en charge par l'employeur dans le financement de ces régimes complémentaires de prévoyance et de maladie ne peuvent être inférieures aux niveaux prévus dans les accords précités, annexés à la présente convention collective.

V. DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 50 - Dispositions particulières

Pour tenir compte du caractère particulier des conditions d'exercice des missions de Pôle emploi dans les départements, territoires et collectivités d'outre-mer, les modalités d'application de la présente convention collective nationale, aux agents de Pôle emploi de ces départements, territoires et collectivités sont adaptées, en tant que de besoin, après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans les établissements concernés.

W. COMMISSION D'INTERPRETATION

Article 51 - Commission d'interprétation

§1 Il est institué une commission d'interprétation de la convention collective nationale, constituée de deux représentants par organisation syndicale signataire de la présente collective et/ou adhérente à celle-ci, et de représentants de l'employeur, chaque représentation disposant du même nombre de voix.

§2 L'employeur et les organisations syndicales signataires de la présente convention collective, représentatives au niveau national ou représentatives au niveau des établissements sont seuls habilités à saisir cette commission.

§3 La commission est compétente pour statuer sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective. Les avis de la commission d'interprétation sont pris à l'unanimité. Ils précisent l'interprétation exacte de la disposition examinée et applicable dans des situations identiques. Ses avis sont exécutoires. Ils ne peuvent conduire à modifier les dispositions de la présente convention collective auquel cas ces modifications doivent faire l'objet d'une négociation spécifique.

Nouveau

10/01/2014 - Rappel à la règle

Article 51 §3 : Qui peut interpréter la CCN ?

Il est rappelé que la commission d'interprétation est la seule compétente pour statuer sur l'interprétation des dispositions de la CCN. Les avis de la commission d'interprétation sont pris à l'unanimité.

§4 Les avis émis sont diffusés dans tous les établissements de Pôle emploi et transmis aux organisations syndicales participant à la commission et/ou représentatives au niveau national.

§5 La commission nationale d'interprétation de la présente convention collective se réunit dans un délai de deux mois après saisine par la partie la plus diligente. Le secrétariat est assuré à la diligence de la direction de Pôle emploi.

X. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 52 - Modalités et conditions de repositionnement des agents de droit public exerçant leur droit d'option et d'intégration des agents de droit privé dans la convention collective de Pôle emploi

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi, les agents issus de l'ANPE régis par le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié par le décret du 19 septembre 2009, fixant le statut des agents contractuels de droit public de Pôle emploi et par les dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, peuvent opter pour la convention collective applicable à l'ensemble des agents de droit privé de Pôle emploi dans un délai d'un an suivant son agrément.

Les parties signataires décident de prolonger d'un an ce délai de droit d'option, pour permettre aux agents de disposer d'un temps de réflexion suffisant pour exercer leur droit.

Le présent article fixe les modalités d'exercice du droit d'option et de repositionnement des agents de droit public concernés ainsi que les modalités de mise en œuvre des évolutions de la convention collective pour les agents de droit privé. Il précise les modalités d'information des agents de droit privé sur la nouvelle convention collective nationale.

52.1 Personnels concernés

- les agents contractuels de droit public relevant du décret statutaire du 31 décembre 2003 et ceux régis par le décret du 17 janvier 1986, titulaires d'un contrat à durée déterminée, en fonction à Pôle emploi à la date d'ouverture du droit d'option susvisé ;
- les personnels de droit public mis à disposition et ceux dont le contrat est suspendu pour raison de maladie, accident de travail ou de trajet, maternité, congé sans traitement ou disponibilité pour quelque motif que ce soit;
- les agents de droit privé de Pôle emploi.

52.2 Modalités d'information et de repositionnement

§1 Information du personnel sur le droit d'option

Après l'agrément de la convention collective, la direction générale de Pôle emploi met à la disposition des agents concernés y compris ceux en congé sans traitement ou en maladie de longue durée toutes les informations collectives utiles sur les conditions dans lesquelles s'exerce le droit d'option - convention collective et accords annexés - ainsi qu'une information personnalisée et écrite sur les modalités de leur repositionnement dans la nouvelle convention collective : position, coefficient et projection de rémunération annuelle et mensuelle brutes ainsi que tous les éléments impactant leur situation individuelle tels que :

- régime complémentaire de prévoyance et de maladie,
- régime de retraite supplémentaire,
- gestion des jours de congés, jours de RTT et gestion du compte épargne temps,
- reprise du DIF,
- attribution de la prime d'ancienneté.

Les agents concernés peuvent exercer leur droit d'option dans un délai de deux ans à compter de la date d'agrément de la convention collective. Toutefois les agents en congé sans traitement ou en maladie, de longue durée, dans l'impossibilité d'exercer ce droit du fait de leur absence pourront opter dans un délai de deux mois suivant la date de leur réintégration. Par ailleurs, le droit d'option exercé par les agents en arrêt de travail rémunéré à plein ou à demi-traitement, par suite de congés pour raisons de santé, prend effet au 1er jour du mois suivant la date de la reprise de travail pour préserver dans leur régime d'origine la continuité de leurs droits à prestations éventuellement ouverts dans le cadre des garanties de frais de soins de santé et de prévoyance.

§2 Information du personnel de droit privé

Dans le mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, Pôle emploi met à la disposition des agents concernés toutes les informations collectives utiles sur les évolutions intervenues par rapport à la convention collective de l'assurance chômage dont ils relevaient :

- régime de cotisations sociales salariales,
- régime de retraite complémentaire,
- modalités et conditions de l'attribution de la prime d'ancienneté aux agents ayant atteint ou dépassé le

plafond de 15 ans.

§3 Modalités d'exercice du droit d'option pour les agents de droit public

Les agents disposent de deux mois pour accepter les termes de la proposition adressée par la direction générale de Pôle emploi après l'agrément de la présente convention collective. Durant cette période, les directions d'établissement aux agents qui en font la demande toute explication nécessaire sur les modalités de leur repositionnement et procèdent aux seules rectifications des éventuelles erreurs matérielles constatées dans la proposition de repositionnement.

L'absence d'accord de l'agent sur cette proposition à l'expiration de ce délai vaut renonciation de sa part.

Les agents peuvent demander à tout moment dans la période de 24 mois d'exercice du droit d'option une nouvelle proposition auprès de la DRH de leur établissement. Cette nouvelle proposition est établie conformément aux règles de repositionnement fixées dans la présente convention collective. L'agent dispose à nouveau de deux mois pour répondre.

Le nouveau contrat prend effet au plus tôt le 1er janvier 2010 sous réserve que la proposition de repositionnement, acceptée et signée par l'agent, parvienne en retour à la DRH de son établissement de rattachement avant le 12 janvier 2010. Pour ce qui concerne les mois suivants, le nouveau contrat prend effet au premier jour du mois suivant la date de réception en retour de la proposition de repositionnement, acceptée et signée par l'agent, à condition que celle-ci parvienne à la DRH avant le 20 du mois en cours.

52.3 Modalités du repositionnement individuel

La détermination du repositionnement de chaque agent de droit public dans la convention collective prend en compte l'indice de rémunération atteint dans la grille indiciaire de son niveau d'emplois à la date d'exercice du droit d'option. Elle s'effectue selon les modalités suivantes.

§1 Grille de repositionnement pour les agents de droit public

Le repositionnement des agents concernés dans la convention collective s'effectue en application de la grille de repositionnement figurant ci-dessous.

Cette grille est exclusivement dévolue au repositionnement des agents de droit public. Il ne s'agit nullement d'une grille d'évolution de carrière.

Niveaux	Indice	Éligible à la prime de performance	Coefficient	Emploi générique de la CCN	Art 19.2	Emploi repère statut 2003
Niveau I bis	De 292 à 345 349 et +		170 180	Agent qualifié Agent hautement qualifié		Assistant de gestion, Personnel d'entretien
Niveau I	De 291 à 345		170	Agent hautement qualifié		Technicien appui et gestion, technicien informatique
	De 357 à 380		180	Agent hautement qualifié		
	De 400 à 418 439 et +		190 200	Agent hautement qualifié Technicien qualifié		
Niveau II	308		190	Technicien qualifié		Conseiller à l'emploi, Conseiller adjoint, Technicien supérieur appui et gestion, technicien supérieur informatique
	De 321 à 345		200	Technicien qualifié		
	De 360 à 427		210	Technicien hautement qualifié		
	De 443 à 463		220	Technicien hautement qualifié		
	483 et +		230	Technicien hautement qualifié		
Niveau III	De 355 à 394		230	Technicien expérimenté		Conseiller référent, Cadre adjoint appui et gestion, cadre technique informatique
	De 414 à 493 523 et +		245 260	Technicien expérimenté		
Niveau IVA	De 414 à 453	Non éligible	250	Professionnel ou encadrant		Chargé de projet emploi, cadre opérationnel, cadre appui et gestion, ingénieur d'application.
	De 473 à 512	Non éligible	265	Professionnel ou encadrant		
	De 532 à 582	Non éligible	280	Professionnel ou encadrant qualifié		
	De 612 à 632 655 et +	Non éligible	295 310	Professionnel ou encadrant qualifié		
	De 414 à 453	éligible	250	Professionnel ou encadrant	5% de majoration	
	De 473 à 512	éligible	265	Professionnel ou encadrant	5% de majoration	
	De 532 à 582	éligible	280	Professionnel ou encadrant qualifié	5% de majoration	
	De 612 à 632 655 et +	éligible	295 310	Professionnel ou encadrant qualifié	5% de majoration	
Niveau IV B	De 435 à 494 De 524 à 614	Non éligible	300 325	Professionnel ou encadrant hautement qualifié		Chargé de mission conseil à l'emploi, Directeur d'agence, chargé de mission appui et gestion, ingénieur informatique
	644 et +	Non éligible	350	Professionnel ou encadrant confirmé		
	De 435 à 494 De 524 à 614	éligible	300 325	Professionnel ou encadrant hautement qualifié	5% de majoration	
	644 et +	éligible	350	Professionnel ou encadrant confirmé	5% de majoration	
Niveau V A	De 455 à 515 De 545 à 635 665 et +	Non éligible	350 375 400	Professionnel ou encadrant confirmé		Conseiller technique,
	De 455 à 515 De 545 à 635 665 et +	éligible	350 375 400	Professionnel ou encadrant confirmé	5% de majoration	
	695 et +		450	Professionnel ou encadrant expérimenté		Directeur territorial

§2 Montant de la rémunération

La rémunération résultant de l'application de la grille de repositionnement est complétée de la prime d'ancienneté prévue à l'article 14 de la convention collective. L'ancienneté acquise en tant que bénéficiaire d'un contrat de travail aidé, d'un CDD, d'un contrat d'agent temporaire ou d'un CDI prise en compte est égale à la somme de l'ancienneté acquise à l'ANPE et de celle acquise depuis la création de Pôle emploi, déduction faite des périodes de congé sans traitement de toute nature.

Si la rémunération nette annuelle telle que définie au §4 du présent article est inférieure à celle perçue avant repositionnement en application du §3, il est attribué une majoration de salaire au titre de l'article 19-2 de la présente convention collective.

30/06/2010 - Interprétation

Article 52.3 §2 : Cet article précise que l'ancienneté est prise en compte par le droit d'option après déduction des périodes de congé sans traitement de toute nature. En conséquence, cette déduction concerne bien également les périodes de congé sans traitement dans l'intérêt du service.

24/09/2010 - Interprétation

Article 52.3 §2 : Modalités du repositionnement individuel en cas d'option.

Les périodes de congés sans traitement consécutives à un accident du travail ne sont pas comptabilisées dans l'ancienneté prise en compte pour le repositionnement lors de l'option, la rédaction de l'article en question ne laissant aucune ambiguïté (« déduction faite des périodes de congé sans traitement de toute nature » P 72 de la CCN).

§3 Détermination de la rémunération nette annuelle avant repositionnement

La rémunération brute annuelle avant repositionnement servant de comparaison est composée de la rémunération indiciaire majorée des compléments de rémunération suivants calculés sur une base annuelle (valeur 2009) :

- indemnité de résidence
- part fixe de la prime de fonction correspondant au niveau d'emplois d'appartenance de l'agent
- part variable de la prime de fonction correspondant au niveau d'emplois d'appartenance de l'agent
- complément de prime variable et collectif (prime d'intéressement), calculé comme le montant le plus élevé entre la prime perçue par l'agent en 2009 et la moyenne des primes versées en 2009 calculée au niveau national
- prime variable liée à la manière de servir, calculée comme le montant le plus élevé entre le nombre moyen de fractions allouées en 2009 à l'agent et le nombre moyen de fractions allouées à l'agent sur les 3 dernières années
- prime de performance individuelle annuelle, calculée comme le montant le plus élevé entre la prime attribuée en 2009 à l'agent et la prime moyenne attribuée à l'agent au cours des 3 dernières années
- prime forfaitaire de direction
- prime allouée aux agents exerçant leur activité dans un site desservant une zone urbaine sensible
- indemnité allouée aux correspondants locaux informatiques et applicatifs (CLIA)
- majoration de la part fixe de la prime de fonction : auditeurs, équipiers mobiles, conducteurs de véhicules de fonction et agents chargés de la maintenance et de l'installation des matériels informatiques
- supplément familial de traitement (SFT).

Aucun autre élément de rémunération (indemnités ARDC, heures supplémentaires, …) n'est pris en compte dans la rémunération annuelle avant repositionnement.

S'agissant des agents exerçant à la Réunion, la rémunération indiciaire est par ailleurs affectée de l'index de correction.

En cas de période non travaillée (maladie, congé sans traitement,…) les éléments de la rémunération sont calculés sur une base théorique prenant en compte la reconstitution de la période correspondante.

Pour les agents exerçant leur droit d'option à l'issue d'un congé de longue durée (maladie, congé sans traitement,…) les trois dernières années mentionnées ci-dessus sont les trois dernières années précédant la date de mise en congé de l'intéressé.

La rémunération nette annuelle avant repositionnement servant de comparaison est égale à la rémunération brute annuelle avant repositionnement précédemment définie, diminuée des contributions et cotisations salariales suivantes : assurance maladie, assurance vieillesse, IRCANTEC, retraite

supplémentaire, maintien du revenu, contribution exceptionnelle de solidarité, CSG et CRDS.

§4 Détermination de la rémunération nette annuelle dans la nouvelle convention collective servant de comparaison

La rémunération brute annuelle dans la convention collective servant de comparaison est égale à la somme du salaire de base (partie fixe + [coefficient attribué selon le §1 de l'article 52.3 x la valeur du point]), de l'indemnité différentielle de congés payés, de l'indemnité de 13ème mois, de l'allocation de vacance et du forfait cadres le cas échéant.

La rémunération nette annuelle dans la convention collective servant de comparaison est égale à la rémunération brute annuelle dans la nouvelle convention collective ainsi définie diminuée des contributions et cotisations salariales suivantes : assurance maladie, assurance vieillesse, contribution exceptionnelle de solidarité, retraite complémentaire, CSG et CRDS.

La détermination de la rémunération concernant les agents publics affectés dans les DOM, à Mayotte et à St-Pierre et Miquelon fera l'objet d'un dispositif spécifique qui sera présenté ultérieurement (majoration outre- mer).

Les agents autorisés à travailler à temps partiel peuvent opter en conservant la réduction de leur temps de travail dans les conditions de la présente convention collective. Les rémunérations nettes annuelles servant de comparaison sont toutefois ramenés à un temps plein. Il est néanmoins précisé aux agents, dans la proposition adressée par la direction générale, la rémunération correspondant à leur quotité de temps de travail.

52.4 Garanties

§1 Salaires

L'intégration du personnel de droit public dans la nouvelle convention collective de Pôle ne peut générer aucune diminution de la rémunération nette annuelle antérieurement versée.

Sur demande explicite de l'agent, et pour la première année suivant l'exercice du droit d'option, un versement mensuel pouvant aller jusqu'à un douzième de l'allocation vacances et de l'indemnité compensatrice de congé payé peut être servie pour garantir le maintien du salaire net mensuel avant repositionnement.

§2 Compte épargne temps

Les agents optant pour la convention collective conservent, à titre individuel, le compte épargne temps qu'ils ont, le cas échéant, ouvert.

Dans l'attente de la conclusion d'un accord sur le compte épargne temps, les agents conservent la possibilité d'utiliser leur compte sans toutefois pouvoir l'alimenter

§3 Congés annuels

Les règles sont les suivantes :

- Tous les agents acquièrent des droits à congé selon les règles de congés payés de droit privé à compter de la date de leur repositionnement.
- Pour les agents optant au 1er janvier, les congés acquis jusqu'au 31 décembre 2009 peuvent être pris selon les règles de congés annuels de droit public, c'est-à-dire jusqu'au 30 avril 2010.Les droits à congés acquis jusqu'au 31 décembre 2009 peuvent comprendre, pour partie, à titre exceptionnel et sur autorisation de la hiérarchie, le cumul des jours non pris les années précédentes.
- Tout ou partie des jours issus de ce cumul peut être versé sur un compte épargne temps ouvert, ou être pris en plus des jours de congés acquis sur l'année 2009, dans la limite de 50 jours de congé sur l'année.
- Il est institué pour 2010 un double compteur de congé : le compteur fermé des congés annuels de droit public avec des droits acquis jusqu'au 31 décembre 2009 au plus tard et utilisables jusqu'au 30 avril 2010 au plus tard et le compteur des congés payés de droit privé avec des droits acquis à compter de la date du repositionnement et utilisables dans la période de référence de congés payés de droit privé.
- Pour les agents optant après le 1er janvier 2010, les règles sont identiques. Toutefois, les jours de congés acquis entre le 1er janvier et la date d'option peuvent être pris selon les règles de congés annuels de droit public sans qu'il soit possible d'opposer la fin de la période de référence. S'ils n'ont pas utilisé les jours de congé acquis à la date de la transposition, ces jours sont transférés sur le compteur de congés payés de droit privé.

§4 Mutuelle

Les agents optant pour la présente convention collective bénéficient, sans délai de carence, des régimes

de prévoyance et de maladie selon les dispositifs prévus par les accords correspondants annexés à cette convention.

52.5 Commission paritaire de suivi des opérations de reclassement repositionnement dans le cadre du droit d'option

§1 Une commission paritaire nationale est instituée pour assurer le suivi des opérations de repositionnement ouvertes dans le cadre de la mise en œuvre du droit d'option. Cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et/ou organisation syndicale signataire de la présente convention collective et de représentants de la direction, disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel.

§2 Elle se réunit en tant que de besoin et à minima tous les trimestres à compter du 1er janvier 2010 jusqu'au trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option et une dernière fois à l'issue des repositionnements, pour effectuer le bilan de l'application du présent accord.

La direction de Pôle emploi présente au début de chaque réunion un bilan statistique des opérations de repositionnement réalisées sur la période écoulée, et un état non nominatif des prévisions de repositionnement.

La commission peut se réunir en réunion extraordinaire à la demande du directeur général ou de la majorité des organisations syndicales qui la composent.

§3 Elle a pour mission de suivre les opérations de repositionnement et d'examiner les éventuels litiges nés des propositions de positionnement dans la classification, formulés par les agents. Seuls les avis de cette commission qui sont pris à la majorité sont exécutoires. Elle veille au bon déroulement de ces opérations et à l'application des solutions préconisées en règlement des litiges examinés. Elle peut être saisie par les agents concernés et/ou par les organisations syndicales membres de la commission, lorsque tous les recours formulés au niveau des établissements sont épuisés.

§4 Les modalités de fonctionnement de cette commission sont précisées dans le cadre de son règlement intérieur. Le secrétariat de la commission est assuré à la diligence de Pôle emploi.

§5 L'examen des éventuels différends individuels nés de l'application des contrats conclus dans le cadre des repositionnements relève de la compétence de la commission instituée à l'article 39 de la nouvelle convention collective.

52.6 Information des instances représentatives du personnel

Les directeurs d'établissement présentent au début de chaque réunion de comité d'établissement un bilan statistique des opérations de repositionnement réalisées, les difficultés rencontrées et les solutions apportées et ce, jusqu'au 1er trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option.

La direction générale présente au début de chaque réunion de comité central d'entreprise un bilan des opérations de repositionnement réalisées, les difficultés rencontrées et les solutions apportées et ce jusqu'au 1er trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option ainsi qu'un bilan des opérations liées à la retraite complémentaire pour les agents de droit privé.

Article 53 - Accords

Les parties à négociation conviennent d'engager des négociations, dès l'agrément de la présente convention, en vue de la conclusion d'accords sur les thèmes suivants :

- Égalité professionnelle homme/femme
- Organisation et aménagement du temps de travail et sur la mise en place d'un Compte Épargne Temps
- Classification des emplois (La négociation afférente est engagée dans le mois qui suit la date d'agrément de la convention collective).
- Modalités et conditions de mise en œuvre de la partie variable de la rémunération
- Formation professionnelle continue
- Avenant cadres dirigeants
- Emplois des salariés handicapés
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Commission nationale de gestion des activités sociales et culturelles
- Accord spécifique pour un régime unifié de prévoyance et de maladie

Par ailleurs, les parties conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la continuité dans le service des prestations sociales aux agents de Pôle emploi dans le cadre des dispositions de l'article 44 de la

présente convention collective.

En outre, la direction générale organisera une rencontre avec les organisations syndicales représentatives dans les établissements des départements et territoires d'outre mer, avant la fin du premier trimestre 2010 au siège de Pôle emploi, dans le cadre de l'article 50 de la présente convention collective.

Y. ANNEXES

Les accords listés ci-après, figurant en annexes, continuent de s'appliquer dans le cadre de la présente convention collective jusqu'à l'entrée en vigueur au plus tard en 2010, de dispositions substitutives renégociées.

Les dispositions de la présente convention collective nationale prévalent sur celles des accords ci- après annexés.

Les termes « Unedic », « Assedic», « GARP », « AGS » et « régime d'assurance chômage » dans les accords ci-après annexés sont remplacés par « Pôle emploi » ou « ses établissements ».

- Accord sur le développement professionnel
- Accord du 8 janvier 2001 sur l'évolution du cadre contractuel collectif des personnels de l'assurance-chômage et l'avenant du 21/12/2001 portant sur l'organisation et la réduction du temps de travail
- Accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004)
- Accord en faveur des salariés handicapés et son avenant du 18/12/08
- Accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants et ses avenants
- Accord relatif à la formation professionnelle continue
- Accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation
- Accord relatif au régime de prévoyance et de maladie.
- Avenant XXVI relatif à la classification

18/01/2010 - Interprétation

Les membres de la commission considèrent que le tableau d'évolution de la valeur du point salaire et de la partie fixe à la date d'entrée en vigueur de la CCN (ce tableau est joint en annexe) fait partie de l'annexe Y. Les membres de la commission considèrent que l'accord NTIC du 12 juin 2009 est intégré à la CCN conformément à l'article 7 de l'accord précité.