

Agent de droit public : comment est défini le repositionnement dans la grille de la nouvelle convention collective et comment est calculé le salaire en cas d'option.

Comment est défini mon repositionnement dans la grille de repositionnement ?

La convention collective nationale (CCN) de Pôle emploi précise en son article 52 les modalités et conditions de repositionnement des agents de droit public exerçant leur droit d'option.

Le repositionnement qui vous est proposé en cas d'option est défini selon la grille de repositionnement ci-dessous. Vous pouvez retrouver cette grille dans l'article 52.3 de la CCN.

Pour retrouver le coefficient auquel vous seriez repositionné en cas d'option, il vous suffit de connaître, à la date d'exercice du droit d'option, les informations suivantes :

- votre niveau d'emplois actuel dans le statut du personnel de 2003
- votre indice de rémunération dans la grille indiciaire de votre niveau d'emplois
- éventuellement votre emploi repère dans le niveau d'emplois

L'association de ces informations donne par lecture de la table un coefficient de repositionnement.

À TITRE D'EXEMPLE

- Un agent détenant l'indice 399 dans le niveau II est repositionné au coefficient 210 correspondant dans la CCN à l'emploi générique de Technicien hautement qualifié.

- Un agent détenant l'indice 375 dans le niveau III est repositionné au coefficient 230 correspondant dans la CCN à l'emploi générique de Technicien expérimenté.

Niveaux	Indice	Eligible à la prime de performance	Coefficient	Emploi générique CCN	Art. 19.2	Emploi repère statut 2003
Niveau I bis	- De 292 à 345		170	- Agent qualifié		- Assistant de gestion, personnel d'entretien
	- 349 et +		180	- Agent hautement qualifié		
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		190	- Agent hautement qualifié		
	- 439 et +		200	- 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		

Niveaux	Indice	Éligible à la prime de performance	Coefficient	Emploi générique CCN	Art. 19.2	Emploi repère statut 2003
Niveau III	- De 355 à 394		230	- Technicien expérimenté		- Conseiller référent, - Cadre adjoint appui et gestion, - Cadre technique informatique
	- De 414 à 493		245			
	- 523 et +		260			
Niveau IV A	- 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		265			
	- De 532 à 582		280			
	- De 612 à 632		295	- Professionnel ou encadrant qualifié		
	- 655 et +		310			
	- De 414 à 453	Éligible	250	- Professionnel ou encadrant	5% de majoration	
	- De 473 à 512		265			
	- De 532 à 582		280			
	- De 612 à 632		295	- Professionnel ou encadrant qualifié		
	- 655 et +		310			
Niveau IV B	- De 435 à 494	Non éligible	300	- Professionnel ou encadrant hautement qualifié		- Chargé de mission conseil à l'emploi, - Directeur d'agence, - Chargé de mission appui et gestion, - Ingénieur informatique
	- De 524 à 614		325			
	- 644 et +		350	- Professionnel ou encadrant confirmé		
	- De 435 à 494	Éligible	300	- Professionnel ou encadrant hautement qualifié	5% de majoration	
	- De 524 à 614		325			
	- 644 et +		350	- Professionnel ou encadrant confirmé		
Niveau V A	- De 455 à 515	Non éligible	350	- Professionnel ou encadrant confirmé		Conseiller technique
	- De 545 à 635		375			
	- 665 et +		400			
	- De 455 à 515	Éligible	350		5% de majoration	
	- De 545 à 635		375			
	- 665 et +		400			
	- 695 et +					

Comment est calculé le salaire annuel brut à temps plein tel que mentionné dans la proposition de repositionnement ?

Le salaire annuel brut à temps plein en cas d'option est composé des éléments suivants :

- Salaire de base annuel
- Prime d'ancienneté
- Majoration de salaire art.19.2 (le cas échéant)
- Majoration de salaire de 5% (le cas échéant)

Comment est calculé le salaire de base annuel tel que mentionné dans la proposition de repositionnement ?

Le calcul du salaire de base annuel est le suivant :

➔ Salaire de base annuel = salaire de base mensuel X 14,58

Calcul du salaire de base mensuel

Le salaire de base mensuel en cas d'option est calculé de la manière suivante :

➔ Salaire de base mensuel = (nombre de points de votre coefficient de repositionnement x valeur du point) + partie fixe

Avec : - Valeur du point au 1^{er} janvier 2009 : 7,6536 €

- Valeur de la partie fixe au 1^{er} janvier 2009 : 282,2709 €.

EXEMPLE

Le salaire de base mensuel correspondant au coefficient 210, est égal à :
(210 X 7,6536) + 282,2709 €, soit 1889,53 €.

Calcul du salaire de base mensuel

RAPPEL : Le calcul du salaire de base annuel est le suivant :

➔ Salaire de base annuel = salaire de base mensuel X 14,58

La rémunération de droit privé comporte en effet le versement d'un 13^e mois, d'une allocation vacances, et éventuellement d'une indemnité différentielle de congé payé (IDCP) qui sont calculées à partir des rémunérations brutes perçues pendant les douze mois qui précèdent le versement de chaque indemnité.

En conséquence la rémunération annuelle est égale à la rémunération mensuelle brute X 14,58.

EXEMPLE

Pour un salaire de base mensuel brut de 1889,53 €, le salaire de base annuel brut équivalent est égal à 1889,53 € X 14,58 = 27549,30 €

Pour la première année d'option

Pour garantir, la première année d'option, l'attribution de l'allocation vacances et de l'indemnité de 13^{ème} mois à hauteur de 2,58 mois :

- l'allocation vacances est calculée sur la base du salaire mensuel moyen brut perçu entre la date d'effet de l'option et le 1^{er} juin (sous déduction des périodes d'absence citées à l'article 18 § 2 de la CCN) multiplié par 1,29 ;

- l'indemnité de 13^{ème} mois est calculée sur la base du salaire mensuel moyen brut perçu entre la date d'effet de l'option et le 1^{er} décembre (déduction faite de l'allocation vacances) multiplié par 1,29.

Ainsi l'allocation vacances et l'indemnité du 13^{ème} mois ne sont pas proratisés en fonction de la date d'exercice du droit d'option.

Comment est calculé le montant de la prime d'ancienneté tel que mentionné dans la proposition de repositionnement ?

Calcul de la prime d'ancienneté en cas d'option

La prime d'ancienneté est égale à un pourcentage du salaire de base défini précédemment. Ce pourcentage se calcule de la manière suivante :

- ➔ % de la Prime d'ancienneté =
- 1,1/3% par année d'ancienneté jusqu'à 15 ans,
- puis 1% par an de la 16^{ème} à la 20^{ème} année d'ancienneté.

Le tableau ci-dessous donne le pourcentage de la prime d'ancienneté (selon l'ancienneté considérée) telle que prise en compte dans la proposition de repositionnement :

Ancienneté dans l'établissement	Prime d'ancienneté (% du salaire de base)
1	1,33 %
2	2,67 %
3	4 %
4	5,33 %
5	6,67 %
6	8 %
7	9,33 %
8	10,67 %
9	12 %
10	13,33 %
11	14,67 %
12	16 %
13	17,33 %
14	18,67 %

Ancienneté dans l'établissement	Prime d'ancienneté (% du salaire de base)
15	20 %
16	21 %
17	22 %
18	23 %
19	24 %
20	25 %
21	25 %
22	25 %
23	25 %
24	25 %
25	25 %
26	25 %
27	25 %
28	25 %

À NOTER

La prime d'ancienneté est versée chaque mois à tous les agents de droit privé et aux agents de droit public ayant opté pour la CCN. Le montant de la prime d'ancienneté telle que mentionnée dans la proposition de repositionnement et le formulaire d'option est un montant annuel.

EXEMPLE

Pour un salaire de base mensuel correspondant au coefficient 210, égal à : $(210 \times 7,6536) + 282,2709$ €, soit 1889,53 €.

Et une ancienneté de 10 ans, la prime d'ancienneté mensuelle est égale à : $(10 \times 1,1/3\%) \times \text{salaire de base mensuel} = (10 \times 1,1/3\%) \times 1889,53 \text{ €} = 251,90 \text{ €}$

Ainsi la prime d'ancienneté annuelle est 3672.30 € (soit 251,90 X14,58)

À NOTER

La prime d'ancienneté est calculée sur la base de l'ancienneté dans l'établissement (Pôle emploi + ANPE / Assurance Chômage) en tant que bénéficiaire d'un contrat de travail aidé, d'un CDD, d'un contrat d'agent temporaire ou d'un CDI. La période d'ancienneté est égale à la somme des durées des différents contrats, déduction faite des périodes de congé sans traitement de toute nature.

À noter : Déplafonnement de la prime d'ancienneté

La CCN prévoit, en son article 14, un déplafonnement de la prime d'ancienneté au-delà de la 20^e année. Cette mesure n'est pas rétroactive. Pour les agents comptabilisant plus de 20 ans d'ancienneté à la date d'option, le montant de la prime d'ancienneté qui leur est proposé en cas d'option est égal à 25% du salaire de base. Ils cumulent ensuite 0,5% à chaque date anniversaire de leur entrée dans l'établissement, pour atteindre un plafond à hauteur de 27,5%.

Exemple d'un agent recruté le 01/02/1980 (30 ans d'ancienneté au 01/02/2010) :
- s'il opte au 01/01/2010, son ancienneté sera égale à 25% du salaire de base
- au 01/02/2010, son ancienneté s'élèvera à 25,5% du salaire de base

Exemple d'un agent recruté le 01/01/1980 (30 ans d'ancienneté au 01/01/2010) :
- s'il opte au 01/01/2010 son ancienneté sera égale 25,5% du salaire de base

De quelle façon est calculée, le cas échéant, la majoration de salaire art. 19.2 telle que mentionnée dans la proposition de repositionnement?

Si le salaire de base annuel est inférieur à la rémunération annuelle brute perçue avant option (et seulement dans ce cas), il est attribué une majoration de salaire, telle que définie à l'article 19-2 de la CCN, afin de combler cette différence.

Le calcul de la majoration de salaire (article 19.2) est le suivant :

$$\rightarrow \text{Majoration de salaire} = (\text{rémunération annuelle brute avant option} - \text{salaire de base annuel en cas d'option})$$

Calcul de la rémunération annuelle brute avant option servant de comparaison (statut de 2003)

La rémunération annuelle brute avant option est calculée en ajoutant à la rémunération indiciaire (droit public) les compléments de rémunération.

Calcul de la rémunération annuelle indiciaire

La rémunération indiciaire est la suivante : indice X valeur annuelle du point d'indice de la fonction publique.

A noter : La valeur annuelle du point d'indice à utiliser est la dernière en date : valeur du 1er octobre 2009 (55,2871 €).

Les hypothèses retenues pour le calcul de la rémunération indiciaire sont les suivantes :

- Le calcul se base sur l'hypothèse d'un temps de travail à temps plein sur une année complète
- Les avancements d'échelon prévus jusqu'à la fin de l'année 2009 et au 1er janvier 2010 ont été simulés pour déterminer l'INM réellement détenu par l'agent.
- Le nombre de points d'indice correspondant à l'indemnité différentielle versée en décembre 2009, le cas échéant, (issue des accords RH 2009) a été ajouté à l'INM détenu par l'agent.
- La dernière valeur du point d'indice fonction publique, en date du 1er octobre 2009, a été utilisée pour les calculs.

Compléments de rémunération pris en compte

Toutes les primes qui dépendent d'une quotité de temps de travail sont calculées sur du théorique (temps plein à 100%). Les compléments de rémunération, calculés sur une base annuelle, sont les suivants :

- 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).

Calcul du salaire de base annuel en cas d'option servant de comparaison (CCN de Pôle emploi)

RAPPEL : Le salaire de base annuel en cas d'option est calculé de la manière suivante :

$$\rightarrow \text{Salaire de base annuel} = [(\text{coefficient} \times \text{valeur du point}) + \text{partie fixe}] \times 14,58.$$

La prime d'ancienneté n'intervient pas dans la comparaison des rémunérations avant et après reclassement.

Comment est calculée, le cas échéant, la majoration de salaire de 5% telle que mentionnée dans la proposition de repositionnement?

La majoration de 5% est calculée de la manière suivante :

Le calcul de la majoration de salaire (article 19.2) est le suivant :

$$\rightarrow \text{majoration de 5\%} = [[(\text{nombre de points de coefficient} \times \text{valeur du point}) + \text{partie fixe}] \times 14,58] \times 5\%$$

EXEMPLE

Un agent de niveau IVA et à l'indice 453, éligible à la prime de performance est repositionné en cas d'option au coefficient de 250.

Il bénéficie d'une majoration annuelle de 5%, soit une majoration de $[(250 \times 7,6536) + 282,2709] \times 14,58 \times 5\% = 1600,644 \text{ €}$

Les catégories concernées sont explicitement mentionnées dans la grille de repositionnement de la CCN et sont les suivantes :

Niveaux	Indice	Éligible à la prime de performance	Coefficient	Emploi générique CCN	Art. 19.2	Emploi repère statut 2003
Niveau IV A	- De 414 à 453	Éligible	250	- Professionnel ou encadrant	5% de majoration	
	- De 473 à 512		265			
	- De 532 à 582		280	- Professionnel ou encadrant qualifié		
	- De 612 à 632		295			
	- 655 et +		310			
Niveau IV B	- De 435 à 494	Éligible	300	- Professionnel ou encadrant hautement qualifié	5% de majoration	
	- De 524 à 614		325	- Professionnel ou encadrant confirmé		
	- 644 et +		350			
Niveau V A	- De 455 à 515	Éligible	350	- Professionnel ou encadrant confirmé	5% de majoration	
	- De 545 à 635		375			
	- 665 et +		400			

Comment calculer le salaire mensuel net à partir du salaire annuel brut proposé ?

Il convient de diviser le salaire annuel brut par 14,58 ce qui donne le salaire mensuel brut. Le salaire mensuel net est égal au salaire mensuel brut diminué des cotisations salariales présentées dans le tableau ci-dessous :

LIBELLE	ASSIETTE	TAUX
CSG déductible	97% du brut + cot.patronale maintien du revenu + cot.patronale retraite supplémentaire + cot. patronale mutuelle santé déductible + cot. patronale prévoyance tranche A et tranche B	5,10%
CSG non déductible	Idem CSG déductible	2,40%
CRDS		0,50%
Assurance maladie	Brut	0,75%
Assurance maladie Alsace/Moselle (en + de la cotis. précédente)		1,60%
Assurance veillesse déplafonnée		0,10%
Assurance veillesse plafonnée		Brut limité au plafond sécurité sociale
IRCANTEC tranche A	Brut, diminué du supplément familial de traitement y compris sur PF et PV, limité au plafond sécurité sociale	2,25%
IRCANTEC tranche B	Brut, diminué du supplément familial de traitement y compris sur PF et PV, diminué du plafond sécurité sociale	5,95%
Contribution exceptionnelle de solidarité	Brut - cotisations sociales obligatoires (sauf retraite supp. et maintien du rev,)	1,00%

Auxquelles il convient d'ajouter les cotisations salariales prévoyance et frais de sante , selon les options choisies.

La prime variable (PVI) semestrielle sera-t-elle versée en cas d'option pour la CCN ?

La prime variable est versée au titre de chaque semestre, le dernier mois de ce semestre (versement en juin au titre du 1er semestre et versement en décembre au titre du 2e semestre).

Un agent optant pour la CCN dans le courant du premier semestre 2010 percevra la prime variable au titre de ce semestre, au prorata du temps passé dans le statut public au cours de ce semestre.

Exemples :

- Les agents ayant opté en janvier 2010 n'ont plus droit à la prime variable
- Les agents qui optent dans l'année 2010 ont droit à la prime variable, au prorata du temps passé dans le statut public au cours du semestre considéré

La prime de performance au titre de l'année 2009 sera-t-elle versée en cas d'option pour la CCN pour les agents éligibles à cette prime ?

La prime de performance au titre de l'année 2009 (période de référence du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009) sera versée en mars 2010 dans les conditions habituelles à l'ensemble des agents concernés, qu'ils aient décidé ou non d'opter.

De la même manière, la prime de performance 2010 sera versée en 2011 au prorata du temps passé dans le statut public en 2010 aux agents qui y sont éligibles.

Que devient le complément collectif variable ?

Le complément collectif variable au titre de 2009 (période de référence du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009), sera versé à l'ensemble des agents concernés en mars 2010, qu'ils aient décidé ou non d'opter au cours de l'année 2010.

De la même manière, le complément collectif variable 2010 sera versé en 2011 au prorata de la présence dans le statut de droit public en 2010.