

## Revendications UNSA dans le cadre des négociations de la CCN

### Articles 20 à 38

#### - Article 20

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 coefficient plus élevé.

Les relèvements de traitement ne peuvent être inférieurs à 2% du salaire antérieur.

Ils sont accordés lors de l'examen des situations individuelles des agents au cours duquel il est tenu compte de la qualité du travail, de l'assiduité et de la conscience professionnelle de l'agent.

Pour les cadres, il est, en outre, tenu compte de leur esprit d'initiative et d'organisation ainsi que du rendement du service dont ils ont la responsabilité.

La promotion d'un employé ou d'un agent de maîtrise d'un coefficient au coefficient immédiatement supérieur comporte une augmentation de traitement au moins égale à 2,5% du salaire antérieur. Dans les autres cas, l'augmentation minimale est au moins égale à 5 % du salaire antérieur.



L'UNSA propose que les garanties de l'OIT soient reprises dans cet article, que les augmentations soient majorées de 0,5 à 1%. Enfin nous souhaitons que la commission nationale paritaire de négociation veille à la bonne application des dispositions de cet article.

#### - Article 21

Le déroulement de carrière permet de prendre en considération les évolutions techniques des métiers et de valoriser ainsi les fonctions exercées, par la reconnaissance des capacités professionnelles et de la technicité des salariés.

Il doit permettre une réelle promotion des salariés en proposant différentes possibilités d'évolution professionnelle basées sur une négociation entre les représentants des salariés et la direction de Pôle emploi, prenant en compte l'élargissement des connaissances et des compétences. Il peut également résulter de la valorisation de la maîtrise progressive des compétences dans un domaine spécifique ou de la prise en charge de la gestion de projet (expertise) ou de la gestion d'équipes (encadrement). Ces dispositions font l'objet d'un accord distinct annexé à la présente convention.

Le parcours professionnel doit valoriser l'enrichissement et l'élargissement des connaissances et des compétences, quel que soit le type de parcours suivi, et permettre l'adaptation des compétences des agents aux évolutions d'emplois rendues nécessaires par les modifications techniques ou réglementaires.

Dans l'intérêt conjoint des salariés et des établissements, un entretien professionnel annuel de l'ensemble des salariés de Pôle emploi est mis en place.

Le déroulement de carrière accompagne la progression de la qualification des agents. L'attribution d'un échelon dans un emploi doit permettre de prendre en compte l'expérience acquise par l'agent du fait de la mise en œuvre des compétences, par rapport au débutant dans la fonction. 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.

La situation d'un agent n'ayant pas vu son activité professionnelle modifiée depuis quatre ans doit faire l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie, en vue de l'attribution d'un échelon supérieur sans exclure la possibilité d'une promotion dans le cadre de l'article 18 de la convention si la première mesure s'avère épuisée. Toute exception à cette disposition doit être justifiée par des critères objectifs relatifs à la qualité professionnelle de l'agent concerné et formulée par écrit à la demande de l'intéressé.



L'UNSA souhaite ramener l'examen de la situation à deux ans, que des propositions d'accompagnement permettent aux agents de progresser à court terme. Nous souhaitons également qu'en cas de modification majeure du métier, une requalification soit mise en place.

## - Article 22

L'entretien professionnel permet à chacun de faire le point sur son activité passée et sur son évolution à venir par l'évaluation des résultats obtenus et la fixation d'objectifs professionnels. La nature de l'entretien doit être adaptée à la catégorie professionnelle de l'agent qui en fait l'objet.

Tout agent bénéficie d'un entretien professionnel annuel avec son encadrant direct, au cours duquel un bilan est effectué, portant sur :

- le contenu de l'emploi occupé et les tâches effectuées,
- l'adéquation de la formation dispensée avec les besoins et les objectifs de cet emploi,
- les souhaits des salariés 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.

Cet entretien se situe à une période de l'année permettant la mise en œuvre ultérieure des actions de formation déterminées comme étant nécessaires.

Lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'une promotion depuis au moins trois ans, sa hiérarchie doit lui communiquer toutes les explications nécessaires dans le cadre de l'entretien professionnel.

L'entretien doit se garder de toute subjectivité et ne traiter que de questions professionnelles. L'évaluation réalisée au cours de l'entretien ne porte que sur des éléments présentant un lien direct et nécessaire avec les fonctions occupées, à l'exclusion donc de toute appréciation sur le comportement extra-professionnel de l'agent. Il est prévu un espace où le salarié pourra formuler ses commentaires.

La qualité des entretiens repose sur le temps qui est consacré par les membres de l'encadrement en charge de les réaliser comme sur la formation dont ceux-ci bénéficient à cette fin.

La convocation de l'agent à cet entretien fait l'objet d'un délai de prévenance suffisant.

L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte-rendu dont un exemplaire est remis à l'agent. Ce compte-rendu doit être signé par la direction.

En aucun cas le support d'entretien individuel ne peut constituer un avenant au contrat de travail des salariés.

Tous les agents, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et de leur secteur d'activité, doivent pouvoir bénéficier d'un entretien professionnel.

En cas de différend consécutif à une décision prise à l'issue d'un entretien professionnel, les délégués du personnel peuvent être saisis pour examiner la situation de l'agent qui en fait la demande.



**Sans s'opposer aux entretiens professionnels, l'UNSA souhaite mieux les encadrer, permettre aux agents de les préparer, retirer des entretiens l'examen d'objectifs chiffrés. De même nous souhaitons que le compte rendu puisse ne pas être signé par l'agent et qu'il puisse y rajouter ses réserves.**

## **- Article 23**

Les présentes dispositions ont pour objet de compléter et de préciser les dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au bilan de compétence.

Les résultats du bilan sont la propriété exclusive de l'agent. Celui-ci peut, s'il le souhaite, communiquer tout ou partie des résultats du bilan de compétences à son employeur.

Lorsqu'un agent demande à bénéficier d'un congé de bilan de compétences, l'Etablissement 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.

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.

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.

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

Il est 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,
- aider l'agent à confronter les perspectives d'évolution envisagées par le bilan,
- accompagner cette confrontation par des actions appropriées.



**pôle emploi L'UNSA souhaite qu'il soit défini une périodicité et une durée d'ancienneté pour bénéficier de cette mesure.**

## **- ARTICLE 24**

La formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des salariés. Elle doit être développée afin de répondre aux besoins des salariés des établissements et de permettre la meilleure adaptation possible du personnel aux évolutions technologiques et réglementaires.

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

Il est institué une Commission formation au sein du CCE.

Le CCE est consulté sur les orientations et les objectifs de la formation ainsi que sur le bilan des réalisations de l'année écoulée.

Les dispositions de la présente convention 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.

La formation fait l'objet d'une négociation distincte et les dispositions en résultant ont vocation à être intégrées dans la présente convention collective sauf stipulation contraire d'une des parties signataires.

Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sera mise en place de façon négociée afin de poursuivre le développement des compétences et de la formation des agents, en se donnant les capacités d'anticipation nécessaires sur l'évolution des métiers, l'ajustement des effectifs et des emplois, pour être capable d'adapter en permanence les ressources humaines aux missions de Pôle emploi.



**pôle emploi Nous demandons que l'observatoire national des métiers soit compétent pour traiter l'ensemble de ces problèmes. Nous demandons également que la classification puisse être revue en cas d'évolution des métiers.**

## **- Article 25**

La mobilité s'effectue sur l'ensemble du territoire et des emplois. Les vacances de postes font l'objet

d'une publication dans tous les services de Pôle emploi au moyen d'une communication appropriée.

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 de la convention n°88 de l'OIT.

Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national et donnent lieu à l'établissement d'une fiche descriptive comportant la nature de l'emploi, le niveau de classification, le lieu de travail et les qualifications requises. Ils sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels. Le processus de sélection respecte les principes de neutralité, de transparence, de non discrimination et repose sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi.

La mobilité peut constituer pour un agent l'un des moyens de sa progression professionnelle. La mobilité interne, qu'il s'agisse de mobilité professionnelle (changement significatif de fonction ou changement de métier) ou de mobilité géographique, nécessite le volontariat de l'agent. Les conditions de mise en œuvre des mobilités consécutives à des restructurations ou réorganisations de service font l'objet d'un accord distinct de la présente convention.

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. La diversification des expériences par cette voie contribue au développement professionnel. Elle est associée autant que de besoin à des actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser la prise d'un nouveau poste.

La mobilité ne peut donner lieu, à emploi générique identique, à une diminution de rémunération, 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 acquis par l'agent.

La mobilité est encadrée par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés ainsi que l'égalité dans le traitement des situations individuelles objectivement comparables.

La mobilité est constituée soit par un changement temporaire ou pérenne de métier, soit par un changement géographique, soit par les deux.

## **- Article 26**

La mobilité professionnelle temporaire permet, par le biais d'une mise à disposition temporaire, à un agent d'exercer une nouvelle fonction sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation.

En fonction de la durée de la mise à disposition, et du lieu où se déroule l'activité, l'agent concerné peut se voir proposer une convention de mission de longue durée (+ de 6 mois), précisant notamment l'objet de la mission, le rattachement de l'agent à son établissement d'origine, la nouvelle relation de travail avec la structure d'accueil et les conditions du retour au terme de la mission. Cette mobilité intervient sur la base du volontariat et nécessite l'accord de l'agent.

## **- Article 27**

Est considérée comme mobilité géographique, un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller par rapport au domicile supérieur de 50 minutes ou de 35 km au trajet antérieur de l'agent. La mise en œuvre des mobilités interrégionales ou intrarégionales fait l'objet d'une attention particulière lorsque l'importance de la distance entre le lieu de départ et le lieu d'accueil le justifie.

Cette mobilité donne lieu à un délai de prévenance d'un mois avant la prise du nouveau poste.

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. Si leur 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. Cette mobilité donne lieu à un délai de prévenance d'un mois avant la prise du nouveau poste et les agents doivent se soumettre à une période probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant au type de poste à pourvoir. Dans le cas où la période probatoire est jugée non concluante par l'établissement d'accueil ou par l'agent, celui-ci reprend ses fonctions dans son précédent établissement.

Des mesures sont mises en œuvre en vue de faciliter la mobilité géographique interrégionale des agents dans les cas suivants :

- (i) mobilité entraînant une évolution vers un emploi de niveau supérieur,
- (ii) mobilité s'inscrivant dans un itinéraire professionnel validé par le directeur régional et visant à développer les compétences ainsi que la maîtrise des responsabilités.

**Ces mesures s'appliquent aux mobilités visées au paragraphe précédent entraînant un déménagement de l'agent et le cas échéant de sa famille :**

- Champ d'application

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.

- Préparation d'un transfert

Chaque agent reçu pour un entretien dans l'établissement d'accueil peut, après 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) sont effectués selon les modalités et les barèmes en vigueur.

Le déplacement des enfants mineurs est pris en charge lorsque les obligations familiales le justifient.

- Logement

Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en œuvre dès lors que la période probatoire s'est révélée satisfaisante. Au cours de cette période probatoire, les agents bénéficient des mesures suivantes :

➤ Déménagement

Les agents bénéficiant d'une mobilité se voient accorder à l'issue de la période probatoire un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de leur permettre une installation dans leur 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, en fin de période probatoire 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 sera 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 3 mois au-delà du terme de la période probatoire, 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 et retour par semaine pour lui ou son conjoint.

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 inscriptions 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 période probatoire sont remboursés sur présentation d'une facture à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros. 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 de 1.000 euros mensuels. Sous réserve de pouvoir justifier d'un motif familial impérieux (recherche d'un emploi du conjoint, scolarisation des enfants...), cette durée est prolongée de trois mois supplémentaire, le loyer étant pris en charge à 70 % de son montant pendant cette période supplémentaire et dans la limite de 700 euros mensuels.

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.

- Conjoint
  - Activité professionnelle du conjoint

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

### **Le conjoint est agent de Pôle emploi**

Il est reclassé dans un emploi équivalent la même structure ou dans celle 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. Le coefficient ni aucune des composantes de la rémunération ne peuvent être diminués.

### **Le conjoint n'est pas agent de Pôle emploi**

L'établissement d'accueil du conjoint 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...

La priorité lui est donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'établissement, à compétence égale.

Par ailleurs, dans le cas d'une nouvelle affectation professionnelle, l'agent volontaire pourra 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 bénéficiera d'une prise de fonction accompagnée et d'évaluations régulières afin de déterminer les mesures d'adaptation les plus performantes.



**pôle emploi** Pour l'UNSA la mobilité géographique commence à partir de 20mn de trajet et ou + de 15 KM. Nous exigeons en outre que le 3<sup>ème</sup> paragraphe soit modifié, il n'est pas question de soumettre les agents à une période probatoire avec retour obligatoire sur leur poste s'ils ne plaisent pas à leur supérieur hiérarchique !

**Tous les paragraphes faisant référence à cette période probatoire doivent être supprimés.**

**Par ailleurs la prise en charge des frais de double résidence doit être prolongée jusqu'à la fin de l'année scolaire.**

## - ARTICLE 28

Une allocation de 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.



### Allocation égale à 1,58 du salaire mensuel à la date du 1<sup>er</sup> juin

Les absences pour congé sans solde, suspension du contrat de travail, congé parental d'éducation, congé pour fonctions électives, service national, n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'allocation de vacances.

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

Cette allocation est payable au plus tard le 15 juin.

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

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

## - ARTICLE 29

out agent a droit pour un an de présence du 1er janvier au 31 décembre, 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.

Les jours de congés peuvent être pris par anticipation au cours d'une année, et ce dès la première année.

Chaque jour ouvré de vacances est rémunéré sur la base de 1/240<sup>ème</sup> du salaire de référence.

La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 30 septembre de chaque année.

Toutefois, les agents auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque si les besoins du service le permettent.

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 pourra avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires.

En outre, les directions des établissements devront ~~s'efforcer de~~ permettre 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.

Dans le cas où, à l'initiative de l'employeur ou, avec son accord, à celle de l'agent, le congé serait pris en plusieurs fois, il est accordé des jours de congés supplémentaires à raison de :

- 1 jour ouvré si la période de congé prise en dehors du congé «principal» (lequel doit être égal au minimum à 10 jours ouvrés ~~continus~~) est de 2 à 4 jours ouvrés.
- 2 jours ouvrés à partir de 5 jours ouvrés et plus.
- 3 jours ouvrés si les congés annuels sont accordés pour la totalité en dehors de la période fixée au § 4 ci-dessus (1er mai au 30 septembre).

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

Un congé supplémentaire, à prendre en dehors de la période des congés principaux, (cf. § 4 ci-dessus), est accordé en fonction de l'ancienneté dans Pôle emploi :

- 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.



- 1 jour ouvré, après 10 années de service révolues,
- 2 jours ouvrés, après 15 années de service révolues,
- 3 jours ouvrés, après 20 années de service révolues.
- 4 jours ouvrés, après 25 années de service révolues.
- 5 jours ouvrés, après 30 années de service révolues

Les absences provoquées par la fréquentation des cours de 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 les établissements, le congé de maternité ou d'adoption, les absences exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, 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 des congés annuels.

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) seront considérées comme absences pour cause de maladie au titre de l'article XX.

Les directions des établissements devront être averties des projets d'absences pour cures thermales, afin d'être en mesure d'en tenir compte pour l'établissement de l'état mentionné au § X ci-dessus.

## **- ARTICLE 30**

Un congé sans solde, d'une durée maximale d'un an par agent, au cours de sa carrière, et pour raison personnelle, pourra être accordé aux agents ayant au moins trois années d'ancienneté dans le Pôle emploi.



**une durée maximale de 3 ans par agent renouvelable une fois**

A l'issue de ce congé, l'agent sera réintégré dans un emploi de sa catégorie avec les mêmes avantages, après en avoir informé sa direction un mois au moins avant la date prévue de sa réintégration.

Le bénéfice de ce congé sans solde peut être pris en une fois ou fractionné en deux fois d'une durée, chacune, de six mois.



**Le bénéfice de ce congé sans solde peut être pris en une fois ou fractionné en plusieurs fois d'une durée minimum de 3 mois.**

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée  
Dans le cas où une prolongation de ~~six mois~~ est souhaitée, la demande doit être faite par lettre recommandée avec A.R ~~deux mois~~ **30 jours** avant la fin du congé sans solde initial.

Un même agent ne pourra 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, dans un établissement de Pôle emploi, d'une durée minimale de ~~cinq ans~~ **Trois ans**

Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé **sans rémunération** pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les 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 45 jours: 15 jours à plein traitement par agrément complété de  
30 jours non rémunérés**

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du  
Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.  
La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.  
L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé de présence parentale.  
Ce congé est ouvert au père et à la mère 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.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés.

## **- ARTICLE 31**

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, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré
- ⇒ adoption d'un enfant de moins de 3 ans : 3 jours ouvrés
- ⇒ déménagement : 1 jour ouvré
- ⇒ décès d'un conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés
- ⇒ décès d'un autre descendant ou d'un ascendant (1) : 2 jours ouvrés
- ⇒ décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré
- ⇒ décès d'un ascendant du conjoint : 1 jour ouvré



- 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 ouvre
- adoption d'un enfant de moins de 3 ans : 3 jours ouvrés
- déménagement : 3 jours ouvrés
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés
- décès d'un autre descendant ou d'un ascendant (1) : 2 jours ouvrés
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 2 jours ouvrés
- décès d'un ascendant ou descendant du conjoint : 1 jour ouvré

Ces congés sont exprimés en jours ouvrés

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

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

En cas de maladie d'un enfant ou du conjoint nécessitant une présence pour le soigner, 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.

### **Ce congé donne lieu au versement du plein traitement, dans la limite de 12 jours ouvrés par an**

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.

Un congé sans solde pourra de même être accordé en cas de maladie grave du conjoint, du concubin ou d'un ascendant, nécessitant la présence de l'agent (sans rapport avec l'article X).

## **- ARTICLE 32**

En cas d'absence pour maladie ou accident du travail dûment justifié, le personnel bénéficiera, dès la première année de présence, des avantages ci-après :

- quatre mois à plein traitement,*
- *quatre mois à demi-traitement.*



- **six mois à plein traitement,**
- **six mois à demi-traitement.**

Les allocations prévues au présent article s'entendent pour le plein traitement, 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.

Sauf en cas de maladie professionnelle ou d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail, ces dispositions ne pourront jouer à nouveau en faveur du même agent qu'à la condition que ce dernier ait repris, *pendant une durée au moins égale à six mois*, ses fonctions dans l'établissement.



**pendant une durée au moins égale à 3 mois, ses fonctions dans l'établissement.**

L'agent malade ne peut être licencié pendant la durée de sa maladie, sauf en cas d'engagement d'une procédure de licenciement préalablement à l'arrêt de travail.

## **- ARTICLE 33**

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 XX.

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.

Le congé peut être prolongé :

- sur avis médical de 2 semaines avant la naissance et de 4 après,
- de manière à ce que le congé postnatal ne soit pas réduit lorsque l'accouchement se produit postérieurement à la date prévue.

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 6ème mois suivant la naissance.

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 pourra prendre effet 7 jours calendaires au plus avant la date de l'accueil de l'enfant au foyer et sera de 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 minimum.

Le congé n'entre pas en ligne de compte pour l'appréciation du droit aux absences pour cause de maladie prévues à l'article 36.

\* La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines maximum sans justification médicale. Dans ce seul cas, la période postnatale est réduite d'autant.

\*\* la période prénatale peut être augmentée de 4 semaines maximum sans justification médicale. Dans ce seul cas, la période postnatale est alors réduite d'autant.

Le père salarié peut, sur présentation de justificatifs, bénéficier d'un congé de paternité, dans les conditions prévues par la loi, pour une durée maximum de 9 jours ouvrés consécutifs dans le cas d'une naissance simple et de 14 jours ouvrés consécutifs dans le cas d'une naissance multiple.



**Le père salarié peut, sur présentation de justificatifs, bénéficier d'un congé de paternité, dans les conditions prévues par la loi, pour une durée maximum de 11 jours calendaires dans le cas d'une naissance simple et de 18 jours calendaires dans le cas d'une naissance multiple.**

Pendant ce congé, il bénéficie, tout comme le salarié en congé de maternité, du maintien de son traitement entier sous déduction des prestations de la Sécurité sociale.

## **- ARTICLE 34**

Tout 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, peut demander, 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 une réduction de son temps de travail hebdomadaire.

Selon les dispositions légales en vigueur :

- 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.

• 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.

- le congé ou la période d'activité à temps partiel peut être prolongé pour une année supplémentaire en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant appréciés selon les modalités réglementaires.

- les intéressés sont réintégrés dans un emploi de leur catégorie à l'issue de ce congé, avec les mêmes avantages.

## **- ARTICLE 35**

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

Ils seront réintégrés dans un emploi de leur catégorie, à condition d'avoir demandé cette réintégration dans le mois suivant la fin du mandat.

Ces dispositions sont applicables indépendamment des règles particulières et légales concernant les salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale, au Sénat, aux conseils régionaux ou à l'Assemblée des Communautés Européennes.



**INTEGRER LES AUTORISATIONS D'ABSENCE, CREDIT D'HEURES, CONGE DE FORMATION, DES CANDIDATS AUX ELECTIONS .... DU STATUT DES AGENTS PUBLICS.**

## **- ARTICLE 36**

Pour toutes les dispositions mentionnées ci-dessous, l'ancienneté prise en compte comporte les périodes d'activité dans Pôle emploi auxquelles s'ajoute l'ancienneté acquise le cas échéant dans les institutions de l'Assurance chômage ou à l'ANPE ainsi que dans toute autre institution ayant intégré Pôle emploi.

Le préavis est fixé comme suit, sauf pendant la période d'essai :

a - Employés : un mois pour le licenciement et un mois pour la démission pendant les deux premières années d'activité, deux mois pour le licenciement, un mois pour la démission au-delà de deux ans d'activité.

b - Agents de maîtrise : un mois pour le licenciement et un mois pour la démission pendant les deux premières années d'activité, deux mois pour le licenciement et deux mois pour la démission au-delà de deux ans d'activité.

e—Cadres : trois mois pour le licenciement comme pour la démission.



L'UNSA souhaite que des garanties soient apportées en cas de restriction de personnel et demande qu'en cas de plan de licenciement économique, le C.A. soit préalablement consulté. Cette disposition nécessiterait de modifier le décret fixant les compétences du C.A. mais apporterait plus de garanties pour le personnel car c'est la seule instance qui dispose d'un pouvoir de blocage.

**a - Ouvriers et Employés : un mois pour le licenciement et un mois pour la démission pendant les deux premières années d'activité, trois mois pour le licenciement, un mois pour la démission au-delà de deux ans d'activité.**

**b - Agents de maîtrise et Techniciens : un mois pour le licenciement et un mois pour la démission pendant les deux premières années d'activité, TROIS mois pour le licenciement et UN mois pour la démission au-delà de deux ans d'activité.**

**c - Cadres : trois mois pour le licenciement et un mois pour la démission.**

En cas de licenciement, l'agent qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis peut interrompre celui-ci pour occuper son nouvel emploi, sans avoir à verser d'indemnité et sans perdre son droit à l'indemnité de licenciement.

L'agent qui a retrouvé un emploi pourra demander à être dispensé de tout ou partie de la durée de réalisation de son préavis.

## **- ARTICLE 37**

Tout agent licencié recevra, dans tous les cas, sauf celui de licenciement pour faute grave, une indemnité représentant autant de fois la moitié du dernier traitement mensuel brut que l'agent compte d'années de présence dans des établissements de Pôle emploi ou dans une des institutions de l'Assurance chômage ou à l'ANPE, sans toutefois qu'une même période puisse être prise en compte plus d'une fois en cas d'attribution successive de plusieurs indemnités. L'indemnité ne pourra dépasser la valeur de 16 demi-mois.



**pôle emploi L'indemnité ne pourra dépasser la valeur de 24 demi-mois.**

Pour les agents ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans un des établissements de Pôle emploi, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités, depuis leur entrée dans le Pôle emploi.

Lorsque le départ se situe après la date anniversaire d'entrée dans un des établissements de Pôle emploi, l'indemnité est calculée pro rata temporis pour les mois supplémentaires.

## **- ARTICLE 38**

Pour toutes les dispositions mentionnées ci-dessous, l'ancienneté prise en compte comporte les périodes d'activité dans Pôle emploi auxquelles s'ajoute l'ancienneté acquise le cas échéant dans les institutions de l'Assurance chômage ou à l'ANPE ainsi que dans toute autre institution constituant Pôle emploi.

Le départ volontaire à la retraite peut intervenir lorsque le salarié est en droit de faire liquider sa retraite du régime général de Sécurité sociale.

Lors de son départ à la retraite, l'agent, ayant un minimum de 3 ans d'ancienneté dans Pôle emploi, perçoit une indemnité de départ égale au minimum à trois mois de salaire (salaire mensuel brut). Cette indemnité est majorée d'un demi-mois de salaire par année de présence dans Pôle emploi, au-delà de la 3ème année. Elle ne peut dépasser 6 mois de salaire.

Par exception, les agents de droit public ayant opté pour la présente convention collective ne peuvent bénéficier de ces dispositions qu'après une durée de 10 ans suivant la date d'exercice de ce droit d'option.



**Lors de son départ à la retraite, l'agent,, perçoit une indemnité de départ égale au minimum à trois mois de salaire (salaire mensuel brut). Cette indemnité est majorée d'un demi-mois de salaire par année de présence dans Pôle emploi (avec reprise de l'ancienneté du salarié dans son ancienne institution ANPE ou R.A.C.)**

**Supprimer la dernière partie totalement discriminatoire concernant les agents publics : ~~Par exception, les agents de droit public ayant opté pour la présente convention collective ne peuvent bénéficier de ces dispositions qu'après une durée de 10 ans suivant la date d'exercice de ce droit d'option.~~**

Cette indemnité est calculée sur la base du dernier salaire mensuel brut pour les agents bénéficiant de la retraite visée aux articles XX de la présente convention

Dans le cas contraire, cette indemnité sera au moins égale à celle prévue à l'article XX ci-dessus.

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. Selon les besoins cette réduction horaire journalière peut être cumulée pour constituer une réduction hebdomadaire.

Pour les agents ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans des établissements de Pôle emploi, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée comme l'indemnité de licenciement.