

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DE POLE EMPLOI**

<b>PREAMBULE</b>	<b>5</b>
<b>A. DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>5</b>
Article 1 - Champ d'application	5
1.1 Champ d'application	5
1.2 Cadres dirigeants	6
1.3 Adhésion à la Convention Collective Nationale	6
Article 2 - Date d'entrée en vigueur	6
Article 3 - Durée et modalités de révision et de dénonciation	6
3.1 Durée	6
3.2 Révision	6
3.3 Dénonciation	6
<b>B. EFFECTIFS - RECRUTEMENT – PERIODE D'ESSAI</b>	<b>8</b>
Article 4 - Principes liés au recrutement	8
Article 5 - Processus de recrutement	9
Article 6 - Bourse de l'emploi	10
Article 7 - Période d'essai	10
Article 8 - Recours aux contrats à durée déterminée	11
8-1 CDD de « remplacement temporaire »	11
8-2 CDD pour accroissement temporaire d'activités	11
8-3 Contrats aidés	12
8-4 Dispositions communes	12
<b>C. DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>14</b>
Article 9 - Durée du travail	14
Article 10 - Le travail à temps partiel choisi	14
<b>D. CLASSIFICATION DU PERSONNEL</b>	<b>16</b>
Article 11 - Grille de classification	16
<b>E. SALAIRES – INDEMNITES - PRIMES D'ANCIENNETE - ALLOCATION VACANCES – PRIMES</b>	<b>17</b>
Article 12 - Rémunération mensuelle	17
Article 13 - Indemnité de 13ème mois	17
Article 14 - Prime d'ancienneté	17
Article 15 - Article 15– Médaille du travail	18
Article 16 - Parts variables	18
Article 17 - Prime de vie chère	18
Article 18 - Allocation vacances	18
<b>F. AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - PROMOTIONS</b>	<b>19</b>
Article 19 - Augmentations individuelles et promotions	19
19-1 Augmentations individuelles	19
19-2 Relèvements de traitement	19
19-3 La promotion	19
<b>G. DEROULEMENT DE CARRIERE ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL</b>	<b>20</b>
Article 20 - Déroulement de carrière	20

Article 21 - Entretien professionnel annuel	20
<b>H. FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>22</b>
Article 22 - Dispositifs de formation professionnelle	22
Article 23 - Bilan de compétences	23
<b>I. MOBILITE PROFESSIONNELLE ET/OU GROGRAPHIQUE</b>	<b>24</b>
Article 24 - Dispositions communes	24
Article 25 - La mobilité professionnelle temporaire	25
Article 26 - Mobilité géographique : définition, processus et mesures d'accompagnement	25
26-1 – Définition de la mobilité géographique	25
26-2 – Processus de mise en œuvre de la mobilité géographique	25
26-3 – Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique	26
<b>J. CONGES</b>	<b>29</b>
Article 27 - Congés annuels payés	29
27-1 Droits aux congés annuels payés	29
27-2 Congés de fractionnement	29
27-3 Congés payés supplémentaires	30
27-4 Périodes d'absence ouvrant droit à congés annuels payés	30
Article 28 - Congés spéciaux	30
28-1 Congé sans solde	30
28-2 Mise en disponibilité	31
28-3 Congé pour création d'entreprise	31
28-4 Congé de solidarité familiale	31
28-5 Congé en vue de l'adoption	32
28-6 Congé de présence parentale	32
28-7 Congés divers	32
Article 29 - Congés exceptionnels de courte durée	32
29-1 Congés pour événements familiaux	33
29-2 Congé pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade	33
Article 30 - – Absences pour maladie	33
Article 31 - Congé maternité	34
Article 32 - Congé parental d'éducation	35
Article 33 - Mise en disponibilité en cas d'exercice d'un mandat électif	36
<b>K. INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET PREAVIS</b>	<b>37</b>
Article 34 - Préavis	37
Article 35 - Indemnité de licenciement	37
<b>L. RETRAITE</b>	<b>38</b>
Article 36 - Départ et mise à la retraite	38
<b>M. MESURES DISCIPLINAIRES</b>	<b>39</b>
Article 37 - Droit disciplinaire	39
<b>N. COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION</b>	<b>41</b>
Article 38 -	41
<b>O. DROIT SYNDICAL</b>	<b>42</b>
Article 39 -	42

<b>Article 40 - Dispositions locales au sein des établissements de Pôle emploi</b>	<b>43</b>
<b>Article 41 - Dispositions nationales au sein de Pôle emploi</b>	<b>49</b>
<b>41.1 – Délégués syndicaux centraux.</b>	49
§ 2 - Déplacements des délégués syndicaux centraux.	50
§ 3 – Locaux syndicaux.	50
§ 4 – Clause salariale concernant les délégués syndicaux centraux.	50
§ 5 – Réunions à l’initiative de la direction.	51
§ 6 – Autorisations spéciales d’absences attribuées aux organisations syndicales nationales.	51
<b>P. DELEGUES DU PERSONNEL ET MEMBRES DES COMITES D’ETABLISSEMENT</b>	<b>52</b>
<b>Article 42 - Dispositions relatives aux instances représentatives du personnel.</b>	<b>52</b>
41.1 – Instances représentatives du personnel au niveau des établissements.	52
42.2 Instance représentative du personnel au niveau national : Le Comité Central d’Entreprise	53
<b>Q. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES</b>	<b>55</b>
<b>Article 43 -</b>	<b>55</b>
<b>R. HYGIENE ET SECURITE</b>	<b>56</b>
<b>Article 44 - Consultation des institutions représentatives du personnel sur l’hygiène, la sécurité et les conditions de travail</b>	<b>56</b>
<b>Article 45 -</b>	<b>56</b>
<b>S. PROTECTION FONCTIONNELLE</b>	<b>57</b>
<b>Article 46 -</b>	<b>57</b>
<b>T. REGIMES DE RETRAITE</b>	<b>58</b>
<b>Article 47 - (sous réserve de la consultation des instances de gouvernance des régimes concernés)</b>	<b>58</b>
<b>U. REGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE MALADIE</b>	<b>59</b>
<b>Article 48 -</b>	<b>59</b>
<b>V. DISPOSITIONS PARTICULIERES</b>	<b>60</b>
<b>Article 49 -</b>	<b>60</b>
<b>W. COMMISSION D’INTERPRETATION</b>	<b>61</b>
<b>Article 50 -</b>	<b>61</b>
<b>X. DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b>	<b>62</b>
<b>Article 51 - Modalités et conditions de transposition 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</b>	<b>62</b>
51.1 : Personnels concernés	62
51.2 : Modalités d’information et de transposition	62
51.3 : Modalités du positionnement individuel	63
51.4 Garanties	66
51.5 Commission paritaire de suivi des opérations de reclassement dans le cadre du droit d’option	67
51.6 Information des instances représentatives du personnel	67
<b>Article 52 -</b>	<b>67</b>
<b>Y. ANNEXES</b>	<b>69</b>

## **PREAMBULE**

La volonté des parties signataires de la présente convention collective, est que le personnel de Pôle emploi, régi 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 l'avenir de chaque agent.

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 ou à l'Agence nationale pour l'emploi ainsi que dans tout autre organisme dont tout ou partie des missions intègrent Pôle emploi.

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 des dispositions moins favorables pour les agents que celles prévues par la présente convention collective ou par le Code du travail.

Les parties signataires conviennent que, sous réserve des règles de dénonciation prévues au Code du travail, 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.

.

## **A. DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 - Champ d'application**

#### **1.1 Champ d'application**

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.

Font exception à cette règle les clauses relatives au droit syndical et aux instances représentatives du personnel qui s'appliquent à l'ensemble des personnels de Pôle emploi indépendamment de leur statut. Par ailleurs, les dispositions concernant la formation professionnelle continue 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 cadres dirigeants sont soumis à la présente convention collective. La notion de cadre dirigeant recouvre le périmètre suivant : les directeurs généraux adjoints, les adjoints aux directeurs généraux adjoints, les secrétaires généraux et directeurs au siège, les directeurs régionaux, directeurs adjoints et délégués des directeurs régionaux. Les anciens cadres dirigeants, n'exerçant plus les fonctions correspondantes, demeurent régis par cet accord spécifique sauf s'ils y renoncent de façon expresse.

## **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 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### **Article 3 - Durée et modalités de révision et de dénonciation**

#### **3.1 Durée**

La présente convention collective est conclue pour une durée de un an, à compter de la date d'effet. Elle se renouvellera 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 y ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité.

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.

§ 2. La partie qui demande la révision de la convention collective doit accompagner sa demande d'un projet de texte de révision

§ 3. 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**

Elle 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.

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

Les parties signataires conviennent dans un délai de 3 ans à réexaminer l'ensemble des modalités de dénonciation de la convention collective nationale.

## **B. EFFECTIFS - RECRUTEMENT – PERIODE D’ESSAI**

### **Article 4 - Principes liés au recrutement**

§ 1 - Le recrutement des agents s’effectue 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. A l’exception des cadres dirigeants et des cadres supérieurs (directeurs territoriaux et directeurs territoriaux délégués, chefs de service de la direction générale et des directions d’établissement) dont l’embauche intervient au niveau national, le recrutement des agents est réalisé par les établissements dont ils dépendent.

§ 2 - Les 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 harmonisés encadrés au niveau national. Elles sont présentées pour consultation aux institutions représentatives du personnel compétentes 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 5 ci-dessous. Elles font l’objet d’une présentation aux organisations syndicales. Les vacances et créations de postes sont publiées pour l’ensemble des personnels, hors cadres dirigeants, conformément à l’article 6 de la présente convention collective.

§ 3 - 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.

§ 4 - 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.

§ 5 - 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 des institutions représentatives du personnel compétentes.

§ 6 - 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 font également l’objet d’une information collective par tout moyen.

§ 7 - Les agents qui auraient démissionné pour des raisons personnelles impérieuses, par exemple, pour cause de maladie, de maternité, d’adoption, d’une obligation familiale particulière 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 les 15 jours ouvrés suivant la réception de la notification de l'appel de candidature.

§ 8 - Les agents licenciés 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 un an 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.

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.

#### **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 (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 de poste 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 ont accès à la bourse des emplois.

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.

§ 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 40 § 17 ou 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, pour cause de maladie, de maternité ou d'adoption, 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 vacance 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 trois 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 18 mois en application des dispositions de l'article 8-2 § 3 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 feront 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 1er juillet et 31 août.

#### **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 ainsi que l'expression des candidatures individuelles. Toutes les vacances de postes permanents, quelle qu'en soit le motif, sont intégrées dans la BDE.

La Bourse de l'Emploi est alimentée :

- par toute vacance de postes 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 offre d'emploi et chaque demande de changement de poste sont établies dans un document standardisé. Les agents et les représentants du personnel peuvent avoir 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 BDE, de la conformité des offres d'emploi 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 et la localisation.

§ 3 - La direction de Pôle emploi rapproche toutes les offres d'emplois 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.

#### **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, à trois mois pour le personnel agent de maîtrise, à quatre mois pour le personnel cadre.

A l'initiative de l'une ou l'autre des parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour 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 pourra 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**

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.

##### **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 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.

§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.

##### **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 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.

§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 permanente une insuffisance d'effectifs.

### **8-3 Contrats aidés**

Par ailleurs, il est recouru à des contrats à durée déterminée pour des contrats aidés mis en œuvre dans le cadre de la politique publique d'insertion professionnelle. Les agents sous contrat aidé bénéficient, avant le terme 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. Chaque comité d'établissement est régulièrement informé de l'évolution de leur situation en termes d'insertion professionnelle.

Les personnels sous contrats aidés sont recrutés au coefficient de base 160,

### **8-4 Dispositions communes**

§1 - L'agent sous contrat à durée déterminée ou sous contrat aidé perçoit le traitement de l'emploi pour lequel il a été recruté et 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 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.

§3- Tout agent sous contrat à durée déterminée détenant une ancienneté continue supérieure à six mois bénéficie d'une priorité d'embauche, à compétence égale avec les autres candidats, en contrat à durée indéterminée sur les postes disponibles au sein de son établissement de rattachement et compatibles avec son niveau de qualification. Cette priorité d'embauche qui peut être exercée à tout moment bénéficie à l'agent jusqu'au terme de son contrat à durée déterminée.

§4- Le nombre d'heures de travail exécutées par ce personnel au cours d'un exercice civil ne peut excéder 7,5 % 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 de travail conclus dans le cadre de conventions de partenariat, des contrats aidés et, sous réserve de la consultation préalable des institutions représentatives du personnel compétentes, des contrats à durée déterminée liés à des missions nouvelles et temporaires.

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

## **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.

§ 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 nécessité, 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. Il est rendu compte au comité d'établissement du nombre d'heures supplémentaires effectuées lors de la première réunion qui suit leur réalisation.

Les heures supplémentaires sont majorées de 50 % le samedi et de 100 % le dimanche et les jours fériés ou entre 21 heures et 7 heures.

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.

La nécessité du bon fonctionnement des services peut conduire à recourir à des astreintes pour permettre la réalisation de certaines activités spécifiques (informatique, comptabilité ...). 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 choisi**

§ 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, sauf disposition contraire.

L'agent en activité, sous réserve des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, peut être autorisé 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 de l'employeur, cette durée, qui s'entend en mois civils complets, peut être comprise entre 1 et 11 mois.

En tout état de cause, le passage à temps partiel prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui de l'accord.

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. Ils peuvent faire l'objet d'un recours par l'intermédiaire des délégués du personnel et la réponse de l'établissement doit être argumentée. Les directions des établissements peuvent prévoir un temps spécifique dans les réunions des délégués du personnel pour examiner ces recours.

Conformément aux dispositions légales, l'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit aux agents :

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).

§ 2 - La réintégration à temps plein intervient 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 de l'employeur. 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.

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 adaptée en proportion du temps de travail des agents concernés.

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 par les directions des établissements.

## **D. CLASSIFICATION DU PERSONNEL**

### **Article 11 - Grille de classification**

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.

## **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.

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..

§ 2 - 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 (maternité, paternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle) ne peuvent entraîner de réduction de cette indemnité.

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

### **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 1 1/3% par an dès la fin de la première année d'ancienneté et jusqu'à la 15ème année, puis de 1% par an, de la 16ème à la 20ème année, pour atteindre le maximum de 25 %.

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- Pour les agents ayant dépassé 15 ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la prime d'ancienneté est complétée, dès la date d'entrée en vigueur de la convention, à raison de 1 % par année par année d'ancienneté en sus des quinze ans, dans la limite de l'atteinte d'un plafond de 25 %.

§ 3 - Les périodes de congé de longue durée sans traitement visées aux articles 28-5 ,30 et 31, (maladie, accident du travail, maternité, adoption) sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

#### **Article 15 - Article 15- Médaille du travail**

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

#### **Article 16 - Parts variables**

La rémunération peut en outre comporter une part variable calculée soit sur l'atteinte de résultats individuels annuels pour les cadres, soit sur l'atteinte des objectifs annuels de Pôle emploi pour l'ensemble des agents.

Les modalités et les critères retenus pour la mise en œuvre de ces parts variables font l'objet d'une information et d'une consultation du CCE.

#### **Article 17 - Prime de vie chère**

Il est attribué aux agents exerçant dans les départements, territoires et collectivités d'outre-mer une prime dite "de vie chère" égale à 15% du salaire de base.

#### **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 compensatrice 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, 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.

§ 4 - Cette allocation 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 de 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 au § 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 notamment 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.

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

#### **19-3 La promotion**

§ 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.

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

§ 2 - Un bilan statistique des augmentations individuelles intervenues dans l'établissement dans l'année est présenté annuellement aux institutions représentatives du personnel compétentes.

## **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 le déroulement de carrière des agents. Pôle emploi s'attache à garantir un déroulement de carrière de façon égale entre les femmes et les hommes.

Celui-ci 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.

§ 4 - La situation d'un agent n'ayant pas vu son activité 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. En cas de non attribution, celle-ci lui est justifiée par écrit 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 d'un déroulement normal de carrière, le supérieur hiérarchique propose à l'agent concerné un plan de progrès (immersion, bilan de compétences, formation, reconversion,...) comprenant toute mesure favorable au développement professionnel de l'agent.

### **Article 21 - Entretien professionnel annuel**

§ 1 - Un entretien professionnel annuel de l'ensemble des agents est mis en place.

L'entretien professionnel permet à chacun de faire le point sur son activité passée par l'évaluation des contributions individuelles aux résultats obtenus au regard des moyens mis à disposition de l'agent. A cette occasion est précisée la contribution attendue à l'atteinte d'objectifs collectifs pour les non cadres, et sont fixés des objectifs professionnels individuels pour les cadres. La nature de l'entretien est adaptée à la catégorie professionnelle de l'agent.

§ 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, 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.

§ 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, et exclut donc toute appréciation sur le comportement extra-professionnel de l'agent.

§ 5 - Pour la réalisation des entretiens professionnels annuels, la procédure mise en place, commune à tous les établissements, garantit l'information de tous les agents, la transparence et la confidentialité requise, ainsi que le respect des étapes d'information, de préparation, de mise à disposition en temps. Elle fait l'objet d'une note présentée pour consultation au comité central d'entreprise avant sa mise en œuvre et au sein des institutions représentatives compétentes pour son application dans chaque établissement. Le support d'entretien est annexé à cette note.

§ 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.

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

## **H. FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 22 - Dispositifs de formation professionnelle**

§ 1 - La formation tout au long de la vie contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des agents. 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.

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 sa 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 - Il est institué une Commission paritaire nationale de la formation (CPNF) compétente pour fixer les orientations et objectifs généraux de la formation des personnels.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative au niveau national et de représentants de la direction, disposant d'un nombre de voix égale à celui de la délégation du personnel.

La CPNF est régulièrement informée sur les programmes et le contenu des sessions de formation dispensées au sein de Pôle emploi.

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 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 - 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, en application de l'accord sur la formation professionnelle annexé à la convention collective.

§ 7 - La formation fait l'objet d'un accord annexé à la présente convention collective.

Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est mise en place de façon négociée pour se donner les capacités d'anticipation nécessaires sur l'évolution des métiers et l'adaptation des ressources humaines aux missions de Pôle emploi.

Pôle emploi favorise la démarche de validation des acquis professionnels que peut entreprendre tout agent.

### **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 compétence 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.

Les résultats du bilan de compétence 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.

§ 3 - 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.

Un congé de bilan de compétences est accordé de droit tous les cinq ans à tout agent qui en fait la demande.

## **I. MOBILITE PROFESSIONNELLE ET/OU GROGRAPHIQUE**

### **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 XX-1 de la présente convention collective ou par les deux. Elle nécessite le volontariat clairement exprimé de 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 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 création de postes font l'objet d'une publication mentionnant des 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 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. Les personnels mis à disposition d'une structure externe et ceux qui sont absents provisoirement de leur établissement, dès lors qu'ils ont manifesté par écrit leur souhait de réintégration, sont informés par voie postale ou télématique des postes à pourvoir.

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, de non discrimination et reposent sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces processus sont présentés au comité central d'entreprise.

La mobilité s'exerce également par permutation entre deux agents ayant un même emploi repère (coefficient et fonction 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.

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

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.

§ 5 - 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. 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 des actions de validation de l'expérience.

§ 6 - La mobilité, à emploi générique identique, 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**

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 différente 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 terme de déplacement du domicile au lieu de la mission et de frais d'hébergement éventuels.

Pour toute période de mission supérieure à 6 mois, 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.

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 cette mobilité.

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

##### **26-1 – Définition de la mobilité géographique**

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.

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.

##### **26-2 – Processus de mise en œuvre de la mobilité géographique**

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 pour la période du 1er juillet au 31 août. Lorsque les agents sont convoqués à un entretien en vue d'un éventuel

changement de poste, l'établissement qui recrute 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 mais ne peut en tout état de cause 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 difficulté particulière de l'agent.

L'affectation débute par une période probatoire, non renouvelable, dont la durée ne peut excéder un mois. Le poste laissé vacant est diffusé avec la mention prévisible et est pourvu effectivement à l'issue de la période probatoire si celle-ci est jugée concluante par l'agent. Dans le cas où la période probatoire est jugée non concluante par l'agent, il retrouve son affectation d'origine et ses fonctions précédentes.

### **26-3 – Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique**

#### **§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.

#### **§ 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 elles entraînent 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 des enfants mineurs est 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 la période probatoire s'est révélée satisfaisante pour l'agent. Au terme de celle-ci, les agents bénéficient des mesures suivantes :

- Déménagement : les agents 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 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 du terme de la période probatoire 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 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 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 période probatoire 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...), 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 d'évaluations régulières afin de déterminer les mesures d'adaptation les plus performantes.

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

Dans tous les cas de mobilité géographique non visées au paragraphe 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 cinq années d'ancienneté dans son affectation.

## **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 a 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) .

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

Toutefois, les agents ont la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque 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 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.

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. 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, 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 dit de fractionnement, dans les conditions

suivantes, sous réserve d'avoir pris au minimum 10 jours ouvrés continus de congés dans la période normale des congés annuels définis au §3 de l'article 27.1 :

- 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

### **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.

§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.

### **27-4 Périodes d'absence ouvrant droit à congés annuels payés**

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, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les absences exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, 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 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) sont considérées comme absences pour cause de maladie au titre de l'article 30.

## **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 à Pôle emploi.

§ 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 deux mois au moins avant la date prévue de sa réintégration.

§ 3 - Dans le cas où une prolongation de six mois de ce congé est souhaitée, la demande doit être faite par lettre recommandée avec A.R 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 sur le territoire national.

§ 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 19 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.

§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.

#### **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 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 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, au moins deux semaines avant le départ.

§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.

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

Pôle emploi complète les allocations et aides versées par les Caisses d'allocations familiales dans la limite du dernier salaire de base mensuel net de l'agent.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéficiaire du droit à congé peut être prolongé ou réouvert 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, 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 le conjoint ou l'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.

#### **Article 29 - Congés exceptionnels de courte durée**

## **29-1 Congés pour évènements familiaux**

§ 1 - Les congés de courte durée accordés pour évènements 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 : 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 d'un autre descendant ou d'un ascendant (1) : 4 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 : 3 jours ouvrés

(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.*

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.

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.

## **29-2 Congé pour enfant, conjoint, concubin ou parent malade**

§1 - En cas de maladie d'un enfant, 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.

§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.

## **Article 30 - – Absences pour maladie**

§ 1 En cas d'absence pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle 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.

§ 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. 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.

§ 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. Durant cette période, la charge de travail est allégée pour tenir compte de cette réduction d'horaire.

§ 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 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 30.

§ 7 - La reprise d'emploi de l'agent peut être 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, etc.)

§ 8 - Les actes médicaux prescrits en vue d'une procréation médicalement assistée donnent lieu à un congé de deux jours ouvrés, 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 9 jours ouvrés consécutifs dans le cas d'une naissance simple et de 14 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.

#### **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.

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 en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant appréciés selon les modalités prévues dans la présente convention collective.

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.

## **K. INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET PREAVIS**

### **Article 34 - 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 cinq 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 35 - Indemnité de licenciement**

§ 1 - L'agent licencié reçoit dans tous les cas, sauf celui de licenciement pour faute grave ou faute lourde, une indemnité représentant autant de 24èmes de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 mois précédents, que l'agent compte d'années entières d'ancienneté telle que définie dans la présente convention collective, sans toutefois qu'une même période puisse être prise en compte plus d'une fois en cas d'attributions successives de plusieurs indemnités. L'indemnité ne peut dépasser la valeur de 9 douzièmes du salaire annuel.

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.

Lorsque le départ se situe après la date anniversaire d'entrée dans Pôle emploi, l'indemnité est calculée prorata temporis pour les mois supplémentaires.

§ 2 - 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 36 - 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 de départ à la retraite

§ 2 - Lors du départ à la retraite quelle que 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 demi-mois du dernier salaire mensuel brut par année de présence, au-delà de la 3ème année. Elle ne peut dépasser 8 douzièmes du salaire annuel.

Par dérogation, compte-tenu des droits acquis aux titre des régime surcomplémentaire 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 troisième année suivant la date d'exercice du droit d'option.

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.

§ 3- 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.

§ 4 - 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, qui ne peut être compensée, peut être cumulée pour constituer une réduction hebdomadaire ou mensuelle.

## **M. MESURES DISCIPLINAIRES**

### **Article 37 - Droit disciplinaire**

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

#### **37-1 Les sanctions**

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.

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.

#### **37-2 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 sanction. 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 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 quinze jours calendaires 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 15 jours calendaires 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 38 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 ouvrés, 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 ouvrés, 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, 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.

## **N. COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION**

### **Article 38 -**

§ 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 pour moitié de représentants de la direction de Pôle emploi et, pour moitié, de représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et/ou des organisations syndicales signataires de la présente convention collective.

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. L'agent est entendu à sa demande ou, avec son accord, à la demande de l'une des parités de la commission. 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, et par voie d'avis motivé dans les autres cas, et, en particulier, pour la saisine en application de l'article 37 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 48 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 37.

§ 5 - La commission, saisie par les agents eux-mêmes, se réunit durant les quinze jours ouvrés suivant la date de la saisine pour les cas relevant de l'article 37.

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.

## **O. DROIT SYNDICAL**

### **Article 39 -**

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.

§ 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 40 - 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.

##### **§ 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 § 7 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 § 17 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 51ème 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 § 3 ci-dessus, 1er alinéa, bénéficie du crédit d'heures défini au § 7 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 § 3 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 (§ 7 et 8).

En tout état de cause le contingent constitué par les heures attribuées aux délégués syndicaux légaux et délégués syndicaux supplémentaire définies au § 7 et par les heures attribuées aux délégués syndicaux supplémentaires conventionnels définies au § 8 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).

#### §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

§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.

#### § 12 – 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.

#### § 13 – 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.

#### § 14 – 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 § 18.

#### § 15 – 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.

§ 16 – 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 § 9 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.

#### § 17 – 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.

#### § 18 – 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 au 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.

### **Article 41 - Dispositions nationales au sein de Pôle emploi**

#### **41.1 – Délégués syndicaux centraux.**

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 mais le suppléant n'intervient pas dans les débats en présence du titulaire.

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 § 22 de l'article 5 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 42 - Dispositions relatives aux instances représentatives du personnel.**

#### **41.1 – Instances représentatives du personnel au niveau des établissements.**

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.

##### - 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 1 000 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 3 000.

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.

##### - 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.

#### - 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.

#### - 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.

### **42.2 Instance représentative du personnel au niveau national : Le Comité Central d'Entreprise**

Il est constitué un comité central d'entreprise (CCE) issu des compositions des comités d'établissement.

La composition du CCE 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'effectifs considérés à la date de constitution du CCE.
- 9 sièges de suppléants répartis entre les neuf établissements non représentés au niveau des titulaires.

- 11 sièges de suppléants sont répartis entre les organisations syndicales en appliquant la règle de la plus forte moyenne

Ces sièges sont répartis proportionnellement à la représentativité nationale des organisations syndicales représentatives, en fonction du nombre de voix obtenues par elles aux élections professionnelles dans les conditions suivantes

:

- le niveau de proportionnalité est calculé ainsi qu'il suit :

- total des moyennes de listes par organisation syndicale nationale dans chaque établissement.
- calcul de la représentativité moyenne de chaque organisation syndicale nationale représentative.
- répartition des sièges à la plus forte moyenne suivi du plus fort reste conformément au code électoral.

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

Outre toutes ses commissions obligatoires, le CCE pourra se doter, 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.

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 43 -**

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.

Ces modalités de gestion font l'objet d'un accord qui a vocation à être annexé à la présente convention collective. Il tient compte des prérogatives des Comités d'établissement en la matière.

Le montant de la subvention consacrée aux activités sociales et culturelles est de 1,2 % hors charges sociales patronales versée aux comités d'établissement. Cette dotation est complétée par le versement d'un montant de 1,3 % de la masse salariale hors charges sociales patronales à une commission nationale de gestion des activités sociales et culturelles, instituée au niveau national.

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 deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national.

## **R. HYGIENE ET SECURITE**

### **Article 44 - Consultation des institutions représentatives du personnel sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail**

Doivent être 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.

### **Article 45 -**

§ 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 proposé à chacun des agents de Pôle emploi.

§ 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.

§ 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 AFNOR 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 apporté aux agents 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 46 -**

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.

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 et par le paiement, en lieu et place de l'auteur de l'infraction des dommages et intérêts alloués et la pris en charge des condamnations civiles prononcées éventuellement contre lui par jugement.

Pour bénéficier de ces dispositions, l'agent doit en faire la demande par la voie hiérarchique auprès de la direction de son établissement

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.

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 47 - (sous réserve de la consultation des instances de gouvernance des régimes concernés)**

Les agents de Pôle emploi sont affiliés à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'état et des collectivités publiques (IRCANTEC).

Les agents de droit privé recrutés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont affiliés au régime IRCANTEC à cette date. Cette affiliation ne peut avoir pour effet de réduire les droits acquis par les intéressés dans le régime antérieur, à la date des opérations de conversion de ces droits.

Par dérogation, ils peuvent demander, de manière irrévocable, et dans le mois qui suit la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le maintien de leur affiliation au régime AGIRC-ARRCO.

## **U. REGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE MALADIE**

### **Article 48 -**

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 annexé à la présente convention collective.

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.

La prise en charge par l'employeur dans le financement de ce régime complémentaire de prévoyance et de maladie ne peut être inférieure à celle en vigueur à la date de signature de la présente convention collective.

## **V. DISPOSITIONS PARTICULIERES**

### **Article 49 -**

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 50 -**

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.

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.

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.

Les avis émis sont diffusés dans tous les établissements de Pôle emploi.

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 Pôle emploi.

## **X. DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

### **Article 51 - Modalités et conditions de transposition 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'Etat 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.

Le présent article fixe les modalités d'exercice du droit d'option et de transposition 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.

#### **51.1 : 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

#### **51.2 : Modalités d'information et de transposition**

##### **§1. Information du personnel sur le droit d'option**

Sous réserve de l'agrément de la convention collective, Pôle emploi met à la disposition des agents concernés toutes les informations collectives utiles sur les conditions dans lesquelles s'exerce le droit d'option – convention collective, accord de repositionnement, accords annexés - ainsi qu'une information personnalisée sur les modalités de transposition dans la nouvelle convention collective : position, coefficient et projection de rémunération annuelle et mensuelle ainsi que tous les éléments impactant la situation individuelle des intéressés :

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

Conformément à l'article 7 de la loi du 13 février 2008, les agents concernés peuvent exercer leur droit d'option dans un délai d'une année 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.

## **§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 retraite complémentaire et modalités de choix
- 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 d'un mois pour accepter les termes de la proposition. Durant cette période, la direction apporte à chacun des agents qui en font la demande toute explication nécessaire sur les modalités de sa transposition et procède aux éventuelles rectifications nécessaires à la proposition initiale de reclassement. L'absence d'accord de l'agent sur la proposition faite par la direction à l'expiration de ce délai vaut renonciation à la proposition. Il peut toutefois demander à tout moment une nouvelle proposition pendant la période d'ouverture du droit d'option.

Le nouveau contrat prend effet au premier jour du mois suivant la date de réception de la proposition de transposition signée par l'agent et au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2010, sous réserve de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective à cette date.

### **51. 3 : Modalités du positionnement individuel**

La détermination du positionnement de chaque agent de droit public dans la convention collective prend en compte les fonctions effectivement exercées par l'agent, son ancienneté dans le niveau d'emplois et la rémunération perçue en 2009. Elle se fait selon les modalités suivantes.

#### **§1. Grille de transposition pour les agents de droit public**

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

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

#### **Grille de transposition**

<u>Niveaux</u>	<u>Emploi repère statut 2003</u>	<u>Eligibilité à la prime de performance</u>	<u>Durée de l'expérience professionnelle dans le niveau</u>	<u>Coefficient de base</u>	<u>Emploi générique CCN</u>
----------------	----------------------------------	--	---	----------------------------	-----------------------------

			<b>d'emplois</b>		
Niveau I	Technicien appui et gestion, Technicien informatique	sans objet	Moins de 5 ans	160	Agent qualifié
			Plus de 5 ans	170	Agent hautement qualifié
Niveau II	Conseiller à l'emploi, Technicien supérieur appui et gestion, Technicien supérieur informatique	sans objet	Moins de 8 ans	190	Technicien qualifié
		sans objet	Plus de 8 ans	210	Technicien hautement qualifié
Niveau III	Conseiller référent, Cadre adjoint appui et gestion, cadre technique informatique	sans objet		230	Technicien expérimenté
Niveau IVA	Chargé de projet emploi, cadre opérationnel, cadre appui et gestion, ingénieur d'application	non	Moins de 8 ans	250	Professionnel ou encadrant
		non	Plus de 8 ans	280	Professionnel ou encadrant qualifié
		oui		280	Professionnel ou encadrant qualifié
Niveau IV B	Chargé de mission conseil à l'emploi, Directeur d'agence, chargé de mission appui et gestion, ingénieur informatique	non		300	Professionnel ou encadrant hautement qualifié
		oui	Moins de 8 ans	300	Professionnel ou encadrant hautement qualifié
		oui	Plus de 8 ans	350	Professionnel ou encadrant confirmé
Niveau V A	Conseiller technique, Directeur territorial délégué	non	Moins de 8 ans	350	Professionnel ou encadrant confirmé
		non	Plus de 8 ans	400	Professionnel ou encadrant hautement confirmé
		oui	Moins de 8 ans	400	Professionnel ou encadrant hautement confirmé
		oui	Plus de 8 ans	450	Professionnel ou encadrant expérimenté
	Directeur Territorial	oui		450	Professionnel ou encadrant expérimenté

## §2. Montant de la rémunération

La rémunération résultant de l'application de la grille de transposition 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 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 paragraphe 4 du présent article est inférieure à celle perçue avant transposition en application du paragraphe 3, il est attribué un nombre de points d'indice suffisant pour garantir une rémunération nette annuelle de repositionnement au moins égale à la rémunération annuelle nette avant reclassement. Si le total de points ainsi obtenu est égal ou supérieur au nombre de points correspondant à l'un des échelons du niveau de qualification attribué, l'agent est positionné à l'échelon correspondant et le reliquat éventuel de points est alors versé sous forme de majoration de salaire au titre de l'article 19-2 de la convention collective.

### **§3: Détermination de la rémunération nette annuelle avant transposition**

La rémunération brute annuelle avant transposition 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).

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 sont les trois dernières années précédant la date de mise en congé de l'intéressé.

La rémunération nette annuelle avant transposition servant de comparaison est égale à la rémunération brute annuelle avant transposition 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 (coefficient attribué selon le § 1 de l'article 51.3 x la valeur du point + partie fixe), de l'indemnité différentielle de congés payés, de l'indemnité de 13<sup>ème</sup> 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. Les rémunérations nettes annuelles servant de comparaison sont toutefois ramenés à un temps plein.

## **51.4 Garanties**

### **§ 1. Salaires**

L'intégration du personnel de droit public dans la nouvelle convention collective de Pôle emploi en application du droit d'option prévu par la loi du 13 février 2008 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 transposition.

### **§.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 transposition.

- Pour les agents optant au 1<sup>er</sup> janvier, les congés acquis jusqu'au 31/12/2009 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 31/12/2009 au plus tard et utilisables jusqu'au 30/04/2010 au plus tard et le

compteur des congés payés de droit privé avec des droits acquis à compter de la date de la transposition et utilisables dans la période de référence de congés payés de droit privé.

- Pour les agents optant après le 1/01/2010, les règles sont les mêmes mais les jours de congés acquis entre le 1<sup>er</sup> 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 .

### **51.5 Commission paritaire de suivi des opérations de reclassement dans le cadre du droit d'option**

Une commission paritaire nationale est instituée pour assurer le suivi des opérations de reclassement ouvertes dans le cadre de la mise en œuvre du droit d'option. Cette commission est composée du directeur général ou de son représentant et de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national et/ou signataires de la présente convention collective. Elle se réunit en tant que de besoin et à minima tous les trimestres à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 jusqu'au trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option et une dernière fois à l'issue des transpositions, 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 transposition réalisées sur la période écoulée, et un état non nominatif des prévisions de reclassement.

La commission peut se réunir en réunion extraordinaire à la demande du directeur général ou de la majorité des organisations syndicales représentatives.

Elle a pour mission de suivre les opérations de reclassement et d'examiner les éventuels litiges nés des propositions de classement dans la classification, formulés par les agents. Elle veille au bon déroulement de ces opérations et à l'application des solutions préconisées en règlement des litiges examinés.

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.

L'examen des éventuels différends individuels nés de l'application des contrats conclus dans le cadre des reclassements relève de la compétence de la commission instituée à l'article 40 de la nouvelle convention collective.

### **51.6 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 reclassement réalisées, les difficultés rencontrées et les solutions apportées et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> trimestre suivant la date d'expiration du droit d'option.

La direction générale présentera au début de chaque réunion de comité central d'entreprise un bilan des opérations de reclassement réalisées, les difficultés rencontrées et les solutions apportées et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> 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 52 -**

Les parties signataires conviennent d'engager des négociations, dès l'agrément de ma présente convention, en vue de la conclusion d'accords sur les thèmes suivants :

- Egalité professionnelle homme/femme
- Organisation et aménagement du temps de travail et sur la mise en place d'un Compte Epargne Temps
- Classification des emplois
- 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

## **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