

Agent de droit public : quelles différences entre la CCN et votre statut 2003 ?

Le tableau suivant compare votre situation, si vous conservez votre statut prévu par le décret de 2003 ou si vous optez pour la Convention collective nationale (CCN) de Pôle emploi.

Agent de droit public : quelles différences entre la CCN et votre statut 2003 ?

À noter que ces mentions sont purement indicatives et n'ont pas de valeur contractuelle.

Statut, Indice, rémunération

| | Si vous conservez votre statut 2003 | Si vous optez pour la CCN de Pôle emploi |
|--------------------------------|---|--|
| Statut | Vous restez agent public non titulaire de l'Etat, régi par le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003, fixant le statut applicable aux agents contractuels de droit public de Pôle emploi et par les textes relatifs à la situation des agents publics. | Vous êtes agent de droit privé, régi par le Code du travail, dans les conditions particulières de la convention collective nationale de Pôle emploi. |
| Indice / échelon / coefficient | Vous conservez votre échelonnement indiciaire actuel. | La grille de repositionnement, telle qu'elle figure dans la CCN, permet de connaître votre nouveau niveau de qualification et le coefficient associé. |
| Rémunération | Vous conservez votre rémunération, ainsi que les éléments variables ou accessoires qui y sont attachés (prime variable, complément collectif variable, prime ZUS, CICA, prime de performance, ...). | <p>Votre nouvelle rémunération est calculée sur la base de la grille de repositionnement telle qu'elle figure dans la CCN. A minima, elle correspond au maintien de votre rémunération annuelle nette, en intégrant la plupart de vos diverses primes et indemnités. Celles-ci sont détaillées à l'article 52-3§3 de la CCN.</p> <p>Des primes peuvent aussi être attribuées. Un complément variable de rémunération, basé sur l'atteinte d'objectifs collectifs (ou individuels, pour les cadres uniquement), sera mis en place, après négociation d'un accord sur ce point.</p> <p>Vous n'êtes plus éligible aux primes et indemnités du décret relatif au régime indemnitaire (prime variable, complément collectif variable, prime ZUS, CICA, prime de performance,...).</p> <p>Votre déroulement de carrière, après votre repositionnement, se réalise selon les règles de la CCN et sa grille de classification.</p> |

Avancement, promotion, évaluation...

| | Si vous conservez votre statut 2003 | Si vous optez pour la CCN de Pôle emploi |
|--|--|--|
| Avancement et ancienneté | <p>Vous avancez à l'ancienneté dans la grille indiciaire de votre niveau d'emplois. Vous avez aussi la possibilité d'obtenir un avancement accéléré, après avis de la CPL ou de la CPN, selon votre niveau d'emplois.</p> <p>L'augmentation de traitement correspondante varie en fonction du nouvel indice atteint et de l'évolution de la valeur du point de la fonction publique.</p> | <p>Votre salaire comprend une prime d'ancienneté. L'ancienneté acquise au sein de l'Assurance chômage, de l'ANPE et de Pôle emploi, est intégralement reprise dans le nouveau statut.</p> <p>Pour le calcul de la prime d'ancienneté, le montant peut atteindre un maximum de 27,5 % du salaire de base à raison de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1,1/3 % par an, dès la fin de la première année d'ancienneté et jusqu'à la 15^{ème} année ; • 1 % par an, de la 16^{ème} à la 20^{ème} année ; • 0,5 % par an, de la 21^{ème} à la 25^{ème} année (sans effet rétroactif). <p>En fonction de votre catégorie socio-professionnelle, une promotion entraînera une augmentation minimum de 3,5 % ou de 5 %. Un relèvement de traitement sans promotion conduit à une augmentation minimum de 3 %.</p> |
| Promotion, augmentation individuelle et relèvement de traitement | <p>Votre promotion se réalise par un changement d'emploi, vers un emploi du niveau supérieur.</p> <p>La promotion intervient après la VIAP et une sélection interne, sur le niveau d'emplois immédiatement supérieur, à l'indice supérieur à celui égal ou immédiatement supérieur de la grille du niveau de promotion, après prise de poste.</p> | <p>La promotion est une progression vers un coefficient supérieur avec ou sans changement d'emploi.</p> <p>Les seuils minimum d'augmentations individuelles sont portés à 3,5 % pour la promotion des employés, techniciens et agents de maîtrise. Les relèvements de traitement ne pourront être inférieurs à 3 %. Pour les cadres, l'augmentation de traitement est au moins égale à 5% en cas de promotion.</p> |
| Evaluation | <p>Le système d'évaluation individuelle prévu dans le statut n'est pas mis en place.</p> <p>Il est envisagé, à terme, d'unifier ce dispositif sur la base de celui mis en place par la CCN.</p> | <p>Un entretien professionnel annuel permet de faire le point sur votre activité.</p> |
| Représentation par les instances | <p>Vous êtes représenté par l'ensemble des Instances représentatives du personnel (IRP) du Code du travail et de la convention collective (CE, CCE, DP, DS, CHS...).</p> <p>Les CPL et CPN sont compétentes pour examiner votre situation sur les décisions qui vous concernent.</p> | <p>Vous pouvez porter un différend sur votre situation auprès des délégués du personnel ou devant la commission nationale paritaire de conciliation (article 39 de la CCN).</p> |

Couverture sociale, prévoyance, assurance chômage, retraite

| | Si vous conservez votre statut 2003 | Si vous optez pour la CCN de Pôle emploi |
|---|--|--|
| Couverture sociale | Votre couverture sociale reste assurée : | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • par le régime général de la Sécurité sociale (CPAM) ; • par les dispositions relatives au maintien de la rémunération, en cas de maladie, maternité et accident du travail, comme le prévoit le décret du 17 janvier 1986 ; • par les régimes de prévoyance des agents de droit public ; • par le régime de garantie de frais de soin de santé et de prévoyance des agents de droit public. | <ul style="list-style-type: none"> • par le régime général de la Sécurité sociale (CPAM) ; • par les dispositions de la CCN en cas de maladie ou de maternité ; • par la prévoyance et la mutuelle du personnel de droit privé de Pôle emploi. |
| Régime complémentaire de prévoyance et de maladie | <p>Vous conservez votre régime actuel. La prise en charge de votre cotisation par l'employeur est de 60% pour la mutuelle et de 50% pour la prévoyance.</p> | <p>Vous êtes affilié au régime complémentaire de prévoyance et de maladie qui fait l'objet d'un accord annexé à l'actuelle convention collective de l'Assurance chômage.</p> <p>La prise en charge de votre cotisation par l'employeur est de 75% pour la mutuelle et d'environ 66,6% pour la prévoyance, selon la tranche de Sécurité sociale.</p> |
| Assurance chômage | <p>Pôle emploi assure directement la protection de ses salariés contre le risque chômage. Vous bénéficiez, en cas de chômage, des mêmes prestations que celles prévues par la convention d'Assurance chômage.</p> <p>Une contribution exceptionnelle de solidarité de 1% est prélevée sur votre salaire brut.</p> | |
| Retraite | Vous conservez votre régime actuel de retraite du régime général de la Sécurité sociale et complémentaire IRCANTEC. Les modalités de calcul de pension de ce régime restent inchangées. | |
| | <p>Les dispositifs de retraite supplémentaires spécifiques aux agents de droit public sont maintenus.</p> <p>Vous continuez à acquérir les droits correspondants.</p> | <p>Les dispositifs de retraite supplémentaires spécifiques aux agents de droit public ne sont pas maintenus dans la convention collective.</p> <p>Vous conservez en revanche les droits acquis correspondants.</p> |

Indemnité de départ en retraite, prolongement d'activité après 60 ans, mobilité

| | Si vous conservez votre statut 2003 | Si vous optez pour la CCN de Pôle emploi |
|--------------------------------------|--|--|
| Indemnités de départ en retraite | Le statut de droit public ne prévoit pas d'indemnité de départ à la retraite. | <p>Vous bénéficiez d'une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de votre ancienneté (ANPE et Pôle emploi cumulée) et de la date de votre option :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si vous avez opté depuis moins d'un an à la date de votre départ en retraite, vous bénéficiez d'une indemnité de 3/12^{ème} de votre rémunération annuelle brute ; • Si vous avez opté depuis plus d'un an à la date de votre départ en retraite, vous bénéficiez d'une indemnité égale au minimum à 3/12^{ème} de la rémunération annuelle brute, calculée sur les 12 mois précédents. Cette indemnité est majorée d'un 24^{ème} de la rémunération annuelle brute par année de présence dans la CCN, au-delà de la 1^{ère} année. Elle ne peut dépasser 9/12^{ème} de la rémunération annuelle. • Si votre départ à la retraite s'effectue à la demande de Pôle emploi, vous bénéficiez d'une indemnité plus avantageuse, déterminée selon les règles de calcul de l'indemnité de licenciement. |
| Prolongement d'activité après 60 ans | Pas de disposition spécifique. | <p>En cas de poursuite d'activité après 60 ans, et à partir de cet âge, la durée du travail est réduite d'une heure par jour avec maintien du salaire.</p> <p>Selon les besoins, cette réduction d'horaire journalière, qui ne peut être compensée, peut être cumulée pour constituer une réduction hebdomadaire ou mensuelle.</p> |
| Mobilité | <p>La mobilité s'exerce sur l'ensemble des emplois correspondants à votre niveau, par la Bourse des emplois (BDE).</p> <p>Est considérée comme mutation le changement de résidence administrative ou le changement d'emploi (ou les deux).</p> <p>Elle est décidée après avis de la CPL ou de la CPN selon votre niveau d'emplois. Les frais de changement de résidence sont calculés dans les conditions prévues pour les agents publics (frais de déménagement).</p> | <p>La mobilité s'exerce sur l'ensemble des emplois, via la Bourse des emplois (BDE), selon un processus harmonisé au niveau national garantissant l'égalité d'accès à tous les agents sur l'ensemble des emplois.</p> <p>Est considérée comme mobilité un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller domicile/travail, supérieur de 30 minutes ou de 20 km par rapport au trajet antérieur.</p> <p>Les mesures d'accompagnement de la mutation sont plus favorables, que celles prévues par le droit public (prise en charge de frais de recherche de logement, de frais d'agence, de frais de double loyer, indemnité de déménagement et d'installation...).</p> <p>Une prime spécifique est versée en cas de mobilité liée à la mise en place du schéma cible d'implantations de Pôle emploi.</p> |

Temps de travail, temps partiel, heures supplémentaires

| | Si vous conservez votre statut 2003 | Si vous optez pour la CCN de Pôle emploi |
|------------------------|--|---|
| Temps de travail | <p>Votre temps de travail est de 38 heures avec 17 jours de RTT. Selon les sites, plusieurs cycles hebdomadaires peuvent être en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 38h / 17 jours RTT ; • 37h30 / 14 jours RTT ; • 37 h / 11 jours RTT ; • 36h30 / 8 jours RTT. <p>Pour les cadres au forfait, 219 jours de travail, 19 jours RTT.</p> <p>Vos horaires individuels sont définis au niveau local, avec des plages fixes et des plages variables, ainsi qu'un dispositif de débit/crédit permettant le report d'un mois sur l'autre d'un maximum de 12h.</p> <p>Vous avez la possibilité de bénéficier de 7 jours de récupération (jours GHV), en formule nationale et jusqu'à 13 jours en formule locale, sans que le cumul de jours RTT et GHV puisse excéder 20 jours.</p> <p>Vous disposez d'un compte épargne temps.</p> | <p>Votre temps de travail est de 37h30 avec 15 jours RTT.</p> <p>Pour les cadres au forfait, 213 jours de travail, le nombre de jours non travaillés payés (JNTP) est variable en fonction du nombre de jours fériés (15 jours en 2008).</p> <p>Vos horaires individuels sont définis au niveau régional selon un accord social avec des plages fixes et des plages variables. Vous avez la faculté de reporter jusqu'à 1h30 de débit ou de crédit d'une semaine sur l'autre.</p> <p>Votre compte épargne temps est maintenu jusqu'à son extinction, sans qu'il soit possible de l'alimenter en cas d'option pour la CCN de Pôle emploi.</p> |
| | La pause déjeuner est de 45 minutes au minimum. | |
| Temps partiel | <p>Le temps partiel vous est accordé sous réserve des nécessités du service, sauf dans les cas suivants, où il est accordé de plein droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lorsque votre enfant est âgé de moins de trois ans; • si vous, votre enfant, votre conjoint ou un ascendant, est handicapé; • pour création ou reprise d'entreprise. <p>A noter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La CPL ou la CPN est consultée en cas de refus d'un temps partiel ; • Le temps partiel à 80% est rémunéré à 6/7^{ème}, celui à 90% à 32/35^{ème}. • Un temps partiel à 90% peut-être effectué sur 4 jours. | <ul style="list-style-type: none"> • pour la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant ; • pour nécessité de solidarité familiale ; • pour création ou reprise d'entreprise ; • pour motif thérapeutique ; • pour élever un enfant de moins de huit ans. <p>A noter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il n'y a pas de majoration du traitement pour les 80% et 90%. • Le temps partiel à 90% sur 4 jours n'existe pas. |
| Heures supplémentaires | <p>Les heures supplémentaires donnent lieu à récupération par repos compensateur. La durée du repos compensateur est égale à la durée réelle effectuée, majorée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25% pour les travaux effectués le samedi ; • 50% pour les travaux effectués le dimanche ; • 100% pour les travaux effectués les jours fériés. <p>Lorsque la récupération n'a pu être appliquée, les heures donnent lieu à indemnisation, avec une majoration de 25% pour les 14 premières heures, 27% au-delà, 66% pour le dimanche et les jours fériés, 100% la nuit.</p> | <p>Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande expresse de la hiérarchie, au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire et au-delà des limites de report fixées par le règlement intérieur (1h30).</p> <p>Les heures supplémentaires sont compensées en temps ou rétribuées en fonction des accords locaux.</p> <p>La majoration est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 % pour les 8 premières heures ; • 50% au-delà des 8 premières heures ; • 50% le samedi ; • 100% le dimanche, les jours fériés et entre 21h et 7h. |

Congés, congés spéciaux

| | Si vous conservez votre statut 2003 | Si vous optez pour la CCN de Pôle emploi |
|-----------------|---|--|
| Congés | <p>Vos droits à congés sont ceux du droit public : 25 jours ouvrés de congés annuels par an pour un temps plein. Ils peuvent être pris par anticipation, jusqu'au 30 avril de l'année N + 1.</p> <p>Vous avez également droit à 1 jour de congé supplémentaire si vous prenez 5, 6 ou 7 jours de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, et d'un deuxième jour si le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est supérieur ou égal à 8.</p> <p>La période de référence pour le calcul de vos congés est du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année civile.</p> | <p>Vos droits à congé sont ceux du droit privé : 25 jours ouvrés de congés payés par an sur la période de référence du 1^{er} juin de l'année au 31 mai de l'année suivante.</p> <p>Ils peuvent être pris par anticipation, et à tout moment. A ces droits à congés s'ajoutent éventuellement des jours supplémentaires si vous les prenez en dehors de la période normale du 1^{er} mai au 30 septembre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 jour si vous prenez 2 à 4 jours ouvrés en dehors de la période normale - 2 jours si vous prenez 5 jours ouvrés en dehors de la période de référence - 3 jours si la totalité des congés est passée en dehors de la période de référence. <p>Vous disposez également de 5 jours de ponts ou jours mobiles à prendre par journée ou demi-journées.</p> |
| Congés spéciaux | <p>Vos congés sont ceux prévus, dans le statut de 2003 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé sans traitement pour convenances personnelles ; - Congé sans traitement dans l'intérêt du service. <p>Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 prévoit les congés sans traitement suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ; - Congé pour animateur de la jeunesse ou sportif ; - Congé parental ; - Congé de représentation ; - Congé pour élever un enfant de moins de huit ans ; - Congé de présence parentale ; - Congé pour raison de famille ; - Congé pour création ou reprise d'entreprise ; - Congé pour mandat électif. <p>Les congés suivants sont rémunérés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé de paternité ou d'adoption ; - Vous disposez de six jours d'autorisation d'absence pour garde d'enfant. Ce nombre est porté à 12 jours, si votre conjoint ne dispose pas d'un avantage similaire. | <p>Outre les congés du Code du travail ⁽¹⁾, la CCN prévoit les congés spéciaux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé sans solde de trois ans, fractionnable par durée de six mois ; - Mise en disponibilité dans l'intérêt de Pôle emploi pour occuper des fonctions dans un organisme extérieur ; - Congé pour élever un enfant de moins de huit ans ; - Congé pour assister son conjoint ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou lorsqu'il est atteint d'un handicap - Congé pour suivre son conjoint ; - Congé rémunéré pour enfant, conjoint, concubin, parent malade ou pour garde d'enfant, rémunéré sur 10 jours ouvrés (5 jours à plein traitement, 5 jours à demi traitement) ; - Congé de présence parentale. Pôle emploi complète les allocations et aides versées par les Caisses d'allocations familiales, dans la limite du dernier salaire mensuel net de l'agent ; - Congé pour raison d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Congé sans rémunération accordé pour une durée maximale de trois mois, fractionnable. Sous réserve d'un justificatif médical, l'agent concerné perçoit pendant ce congé une allocation mensuelle égale à la moitié du salaire de base mensuel du minimum conventionnel, au prorata de la durée du congé. <p><small>(1) Les congés prévus dans le Code du travail sont : la participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen ; le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale ; le congé de solidarité familiale ; le congé de soutien familial ; le congé de solidarité internationale ; le congé pour catastrophe naturelle ; le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ; le congé mutualiste de formation ; le congé de représentation ; les congés des candidats ou élus à un mandat politique ; l'autorisation d'absence pour réserve opérationnelle ; le congé pour reprise ou création d'entreprise ; le congé sabbatique.</small></p> |

| | Si vous conservez votre statut 2003 | Si vous optez pour la CCN de Pôle emploi |
|---------------------------------------|---|---|
| Congés supplémentaires | Pas de dispositions particulières sur ce point. | Vous bénéficiez de congés d'ancienneté supplémentaires, accordés à raison de : - 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. Le congé pour travail dans un local aveugle (sans fenêtre) se porte à un jour par mois de présence dans ce lieu. |
| Droit individuel à la formation (DIF) | Vous bénéficiez d'une acquisition de 20 heures par année civile . | Le nombre d'heures cumulées au titre du Droit individuel à la formation (DIF) est repris intégralement en cas d'option pour la convention collective. Vous bénéficiez d'une acquisition de 21 heures par année civile . |
| Protection fonctionnelle | Vous bénéficiez de la protection fonctionnelle en cas d'agression, d'attaque ou de menace en lien avec vos fonctions. L'Établissement prend en charge vos frais de défense. | |
| Discipline | 8 sanctions possibles : <ul style="list-style-type: none"> • Avertissement ; • Blâme ; • Abaissement d'échelon ; • Exclusion temporaire de six mois maximum ; • Déplacement d'office ; • Reclassement dans le niveau immédiatement inférieur ; • Exclusion temporaire de six mois à deux ans ; • Licenciement ; A noter : Pour les sanctions supérieures à l'avertissement et au blâme, la CPN est consultée. | 4 sanctions possibles : <ul style="list-style-type: none"> • Avertissement ; • Blâme ; • Mise à pied ; • Licenciement. A noter : La commission nationale paritaire de conciliation peut être saisie par l'agent avant l'annonce de la sanction du licenciement. |

Divers (suite...)

| | Si vous conservez votre statut 2003 | Si vous optez pour la CCN de Pôle emploi |
|---------------------------------|---|--|
| Garantie en cas de licenciement | <p>En cas de réduction d'effectif, le statut prévoit qu'un reclassement est recherché en interne, ou éventuellement vers d'autres établissements publics ou organismes liés à Pôle emploi. Il se traduit à travers un plan social, sans obligation de résultat.</p> <p>Le licenciement peut être prononcé pour ce motif. L'indemnisation est calculée de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La moitié de la rémunération nette mensuelle par année de présence jusqu'à la 12^{ème} année, et un tiers de cette rémunération pour les années de présence au-delà de la 12^{ème} année. <p>Le montant total est plafonné à 12 mois de rémunération nette.</p> | <p>Pôle emploi recherche, à défaut d'emplois vacants, d'autres modalités de reclassement, notamment au sein d'établissements ou d'organismes qui participent également au service public de l'emploi ou au sein d'autres administrations.</p> <p>L'indemnité de licenciement comporte trois fractions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir d'un an d'ancienneté et jusqu'à 18 ans inclus, 1/24^{ème} de la rémunération annuelle brute calculée, sur les mois précédents, dans la limite de 9/12^{ème} de la rémunération annuelle brute. - A partir de la 19^{ème} année et jusqu'à 39 ans d'ancienneté, l'indemnité prévue ci-dessus est complétée par une deuxième fraction égale à 13,33 % du 12^{ème} de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 derniers mois, pour chaque année d'ancienneté entre la 19^{ème} et la 39^{ème}. - Enfin, à partir de 40 ans d'ancienneté, les deux fractions précédentes sont complétées par une troisième fraction égale à autant de fois 25% du 12^{ème} de la rémunération annuelle brute, calculée sur les 12 derniers mois, que d'années d'ancienneté au-delà de 40 ans. <p>L'indemnité n'est pas plafonnée.</p> |
| Prime de vie chère | <p>Une majoration de la rémunération est allouée aux agents en fonction dans les départements d'Outre-mer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En Martinique, Guadeloupe et Guyane, le traitement brut est majoré de 40% ; - A La Réunion, le traitement brut est augmenté, à la fois par un index de correction de 1,138 et par une majoration de 35 %. | <p>La prime de vie chère s'élève à 20 % du salaire de base pour les agents exerçant dans les départements, territoires et collectivités d'Outre-mer, y compris Saint-Pierre-et-Miquelon.</p> |
| Femme enceinte | <p>Des facilités d'horaire peuvent être accordées aux femmes enceintes.</p> | <p>Une réduction d'une heure de travail par jour, sans réduction de salaire, est accordée pendant la durée de la grossesse, médicalement constatée et jusqu'à la fin du 6^{ème} mois suivant la naissance. Cette réduction d'une heure par jour est prolongée jusqu'à la fin du 9^{ème} mois suivant la naissance, et même au-delà en cas d'allaitement de l'enfant.</p> |