

Préambule

La convention collective comportera en préambule la disposition suivante : " Pour 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."

E - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

13

- 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'aménagement 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.
Ce dernier fera l'objet d'une négociation spécifique ultérieure à la signature de la CCN.
- 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. 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 pourront 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 ou entre 21 heures et 7 heures.

En cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, le salarié 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.

temps partiel

14

- 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.
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. A la demande de l'agent, cette durée peut être inférieure.**
Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel 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.
- 2 La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. **Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai 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 ou **à défaut un emploi similaire sur son lieu d'affectation.**

En cas de passage 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.

Revoir emplacement de cet article dans le corps de la CCN

15

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 :

F -
CLASSIFICATION 16

- l'utilisation des matériels nouveaux et/ou l'introduction de nouvelles technologies,
- l'aménagement des locaux,
- € les modifications dans l'organisation du travail,
- les modalités d'aménagement de pauses de courte durée pour les personnels affectés à des travaux pouvant entraîner une fatigue ou une tension nerveuse particulière ou astreints à des horaires particuliers.

Les emplois sont répertoriés dans la grille de classification jointe en annexe. Cette grille de classification est complétée de l'emploi correspondant à un contrat aidé, auquel il est attribué le coefficient de base 160.

Les personnes en contrat aidé bénéficient, avant le terme de leur contrat, d'un accompagnement particulier en faveur de leur insertion sur le marché du travail ou au sein de Pôle emploi.

G - SALAIRES -
INDEMNITES -
PRIME 17

La rémunération mensuelle est composée d'un salaire de base (partie fixe + valeur du point x coefficient), auquel s'ajoute éventuellement un complément salarial tel que spécifié à l'article 20 de la présente convention collective.

La partie fixe et la valeur du point, communes à tous les salariés, 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 du salarié dans la grille de classification visée à l'article 16.

- 1 ~~Le salaire mensuel dit « salaire de base » et, éventuellement, les primes et indemnités qui pourraient s'y ajouter, sont fixés, au niveau national, entre les parties contractantes. Il est déterminé en fonction du coefficient hiérarchique attribué à chaque agent, d'après la classification visée à l'article XX.~~
- 2 Le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents est fixé au coefficient 160.
- 18
- 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 XX de la présente convention (maternité, maladie, AT) ne peuvent entraîner de réduction de cette indemnité.
4	Cette indemnité est payable au plus tard le 15 décembre.
19	
1	<p>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 .</p> <p>Cette prime est calculée sur le salaire de base tel que défini à l'article 17, correspondant à la classification de l'agent à raison de 1 1/3% par an dès la fin de la première année d'ancienneté et jusqu'à la 15ème année, pour atteindre le maximum de 20%. puis de 1% par an, de la 16ème à la 20ème année, pour atteindre le maximum de 25 %.</p> <p>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.</p>
2	<p>Les périodes de congé de longue durée visées aux articles XX (maladie, accident du travail), XX (maternité, adoption), ci-après, n'entraînent aucune suspension du droit à la prime d'ancienneté.</p> <p>Toutefois, ce droit ne devient effectif qu'au moment où les intéressés reprennent leur travail.</p>
Créer un nouvel XX article	<p>1 La rémunération peut en outre comporter une partie variable calculée soit sur l'atteinte de résultats individuels pour les cadres, soit sur l'atteinte collective de résultats liés à la performance de l'institution.</p> <p>Une rémunération variable liée à l'atteinte d'objectifs peut être attribuée à certains agents cadres occupant des fonctions comportant des responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation d'équipe.</p> <p>Le montant annuel de cette prime varie selon le coefficient de l'agent.</p> <p>Il est institué une prime liée à l'atteinte collective des résultats dont le montant varie en fonction, d'une part, de l'atteinte des objectifs au niveau national et, d'autre part, de l'atteinte des objectifs au niveau régional et local.</p>
Créer un nouvel XX article	<p>1 Il est attribué aux salariés exerçant dans les départements d'outre-mer ou dans la collectivité territoriale de Mayotte une prime dite "de vie chère" égale à 15% du salaire de base.</p>