

Titre	Article	Paragraphe	CCN Pôle Emploi / 31 juillet 2009
A – DISPOSITIONS GENERALES	1	1	La présente convention 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 (les agents issus du RAC, les personnels recrutés par Pôle emploi et les agents de droit public ayant opté pour le statut de droit privé). 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 dès la date de la conclusion.
		2	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.
		2	La présente convention prend effet le XX.
		3	1

- 2 Ce délai de deux ans de survie de la convention peut faire l'objet d'une négociation avant le terme de celui-ci. La présente convention peut également être révisée à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires ou de tout syndicat y ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité.
- 3 La partie qui dénoncera la convention collective devra accompagner sa lettre de dénonciation d'un projet de modification visant tout ou partie du texte existant. De même la partie qui demandera la révision de la convention devra accompagner sa demande d'un projet de texte de révision.
- 4 Les modifications qui pourraient intervenir tant en ce qui concerne la classification des emplois que toute autre stipulation de la présente convention n'entraîneront pas nécessairement la révision des autres dispositions de celle-ci.

B – DROIT SYNDICAL

4 Dispositions négociées pour prendre la suite de l'accord du 22/12/2008

5 Dispositions nationales
Idem article 4

6 Dispositions nationales
Idem article 4

C - DELEGUES DU PERSONNEL ET MEMBRES DES COMITES D'ENTREPRISE

7 Dispositions relatives aux instances représentatives du personnel
Idem article 4

D – EFFECTIFS - RECRUTEMENT – PERIODE D'ESSAI

8

CCN Pôle Emploi / 31 juillet 2009

- 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.
- 3 Sans préjudice du respect des dispositions spécifiques aux travailleurs handicapés, tout candidat bénéficie, préalablement à son recrutement, 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 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.
- 6 Au moment de leur recrutement, les agents reçoivent communication de 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 nationale font également l'objet d'une information collective par tout moyen.

- 7 Les agents qui auraient démissionné pour des raisons impérieuses, par exemple, pour cause de maladie, de maternité, d'adoption ou qui auraient été licenciés à la suite de compression du personnel, 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. Ils bénéficient alors d'un droit de priorité au réembauchage qu'ils doivent faire valoir dans les 10 jours ouvrés suivant la réception de la notification de l'appel de candidature.
- 8 Les salariés licenciés à la suite de compression du personnel ainsi que les salariés 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.
- 9
- 1 Le contrat à durée indéterminée constitue le mode normal de recrutement au sein de Pôle emploi.
Un contrat à durée déterminée peut néanmoins être conclu dans le respect des motifs édictés par le Code du travail. Si le poste occupé en qualité d'agent en contrat à durée déterminée comporte des missions à caractère pérenne, la période de travail ainsi effectuée est prise en compte au titre de la période d'essai.
- 2 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 XX de la présente convention) ;
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 XX de la présente convention ;

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.

3 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.

4 Le contrat de travail à durée déterminée, pour accroissement temporaire d'activité est conclu dans les cas suivants :

- exécution de travaux à caractère non permanent ou exceptionnel, tels certains travaux correspondant à des surcharges de travail momentanées,
- attente de l'entrée en fonction d'un agent recruté mais non encore disponible.

5 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.

6 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.

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,

CCN Pôle Emploi / 31 juillet 2009

- 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.

7 Tout agent sous contrat à durée déterminée disposant d'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.

8 Un autre contrat ne pourra être conclu pour un même agent 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.

9 Le nombre d'heures de travail exécutées par ce personnel au cours d'un exercice civil ne peut excéder 10 % 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.

10 A chaque réunion du comité d'Etablissement, il est présenté un état statistique par structure d'affectation des contrats à durée déterminée.

10

- 11 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, à l'exception de celles relatives à la rupture du contrat, étant toutefois précisé que les stipulations de l'article XX relatives au congé maladie ne lui sont applicables que dans la limite de la durée de son contrat. L'agent sous contrat aidé bénéficie d'un accompagnement et de formations spécifiques visant à favoriser sa réinsertion professionnelle, au sein de Pôle emploi ou à l'extérieur.
- 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 d'une statistique détaillée (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.
- 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.
- 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 5 § 10-11 ou l'article XX ci-après.

2 - Agents ayant occupé, dans Pôle emploi, un poste équivalent, qui auraient démissionné pour des raisons impérieuses, par exemple, pour cause de maladie, de maternité ou d'adoption 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 10 jours ouvrés de la réception de la notification de l'appel de candidature.

3 - Anciens agents sous contrat à «durée déterminée» 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 XX 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.

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 minimum de 15 jours calendaires durant laquelle les candidatures ont la possibilité de s'exprimer.

1 Une "Bourse de l'Emploi nationale " (BDE) est instituée au sein de Pôle emploi. Elle permet l'information des agents sur l'ensemble des postes à pourvoir et l'expression des candidatures.

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 sont établies dans un document standardisé. Les agents et les représentants du personnel peuvent avoir connaissance des postes disponibles dans la bourse des emplois 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 convention collective nationale.
- 3 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. Néanmoins, ces agents ne pourront prétendre aux avantages des dispositions concernant la maladie que pour des affections autres que l'ancienne affection invalidante.
- 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.

12

E - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

13

CCN Pôle Emploi / 31 juillet 2009

- 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 figurant en annexe. 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 RTT.
- 3 Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs - dont le dimanche - pour tous les services des établissements visés par la présente convention.
- 4 Toute modification des horaires de travail donne lieu à consultation préalable des représentants du personnel, notamment dans le cadre des organisations particulières relevant de l'article XX (services informatiques).
- 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.

- 1 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. 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'Etablissement doit être argumentée. 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).
- 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. 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.
- 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,
 - dans le cas de travaux pouvant entraîner une fatigue ou une tension nerveuse particulière ou des horaires particuliers, les modalités d'aménagement de pauses de courte durée ainsi que la liste des personnels concernés arrêtées par les établissements concernés.

15

Dans l'attente de l'entrée en vigueur d'une classification commune à l'ensemble des agents, qui fait l'objet d'une négociation distincte de celle ayant conduit à la conclusion de la présente convention, les emplois existants sont répertoriés selon la classification figurant en annexe à la présente. Cette grille de classification est complétée de l'emploi correspondant à un contrat aidé, auquel il est attribué le coefficient de base 150.

La négociation relative à la nouvelle classification sera engagée dans les 3 mois suivants la signature de la présente convention.

Une grille de concordance entre la classification des emplois de la présente CCN et les emplois relevant du statut de 2003 figure en annexe.

G - SALAIRES – INDEMNITES - PRIME D'ANCIENNETE

17

- 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 § 2 - Le salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents est fixé au coefficient 150.
- 3 § 3 - Les agents de droit public optant pour la présente convention se voient attribuer un coefficient de classification tenant compte de la nature de leurs fonctions et de leur niveau de responsabilités. En tout état de cause, la rémunération nette annuelle proposée ne pourra être inférieure à la rémunération nette des 12 derniers mois précédant le mois d'ouverture du droit d'option. Pour les agents absents ou n'ayant pas travaillé la totalité de la période de référence la rémunération prise en compte est celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé. Les modalités de reclassement des agents de droit public dans la présente convention font l'objet d'un accord spécifique annexé à la présente convention.

18

CCN Pôle Emploi / 31 juillet 2009

- 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.
-
- 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 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%.

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 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.

Toutefois, ce droit ne devient effectif qu'au moment où les intéressés reprennent leur travail.
 - 3 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.
Le montant annuel de cette prime varie selon le coefficient de l'agent.

4 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.

Cette prime et les modalités associées de calcul et d'attribution feront l'objet d'une négociation distincte après la signature de la présente convention collective.

H - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES - PROMOTIONS

20

1 Les augmentations individuelles de salaire ont lieu au choix, sans limitation, soit par relèvement de traitement dans le même coefficient, soit par promotion à un coefficient plus élevé.

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

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

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

4 La promotion d'un employé ou d'un agent de maîtrise d'un coefficient au coefficient immédiatement supérieur comporte une augmentation de traitement au moins égale à 2,5% du salaire antérieur.

Dans les autres cas, l'augmentation minimale est au moins égale à 5 % du salaire antérieur.

I- DEROULEMENT DE CARRIERE ET ENTRETIEN PERIODIQUE D'ACTIVITES

21

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

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

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

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

3 Le déroulement de carrière accompagne la progression de la qualification des agents. L'attribution d'un échelon dans un emploi doit permettre de prendre en compte l'expérience acquise par l'agent du fait de la mise en œuvre des compétences, par rapport au débutant dans la fonction. Ainsi, il est légitime, dans le cadre du maintien dans un même emploi de reconnaître l'expérience acquise du fait de la pratique courante et continue des activités professionnelles.

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

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

- 2 Tout agent bénéficie d'un entretien professionnel annuel avec son encadrant direct, au cours duquel un bilan est effectué, portant sur :
- le contenu de l'emploi occupé et les tâches effectuées,
 - l'adéquation de la formation dispensée avec les besoins et les objectifs de cet emploi,
 - les souhaits des salariés en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière,
 - les évolutions prévisibles de l'emploi et la qualification requise en vue d'une adaptation à ces évolutions,
 - l'examen des perspectives de changement de poste dans l'optique d'un déroulement de carrière.
- Cet entretien se situe à une période de l'année permettant la mise en œuvre ultérieure des actions de formation déterminées comme étant nécessaires.
- 3 Lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'une promotion depuis au moins trois ans, sa hiérarchie doit lui communiquer toutes les explications nécessaires dans le cadre de l'entretien professionnel.
- 4 L'entretien doit se garder de toute subjectivité et ne traiter que de questions professionnelles. L'évaluation réalisée au cours de l'entretien ne porte que sur des éléments présentant un lien direct et nécessaire avec les fonctions occupées, à l'exclusion donc de toute appréciation sur le comportement extra-professionnel de l'agent. Il est prévu un espace où le salarié pourra formuler ses commentaires.
- La qualité des entretiens repose sur le temps qui est consacré par les membres de l'encadrement en charge de les réaliser comme sur la formation dont ceux-ci bénéficient à cette fin.
- 5 La convocation de l'agent à cet entretien fait l'objet d'un délai de prévenance suffisant.
- L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte-rendu dont un exemplaire est remis à l'agent. Ce compte-rendu doit être signé par la direction.
- En aucun cas le support d'entretien individuel ne peut constituer un avenant au contrat de travail des salariés.

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

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

23

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

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

2 Lorsqu'un agent demande à bénéficier d'un congé de bilan de compétences, l'Etablissement d'appartenance facilite si l'agent le souhaite, les différentes démarches nécessaires : contacts avec l'organisme paritaire pour la prise en charge financière, choix de l'organisme prestataire au sein d'une liste agréée.

Les résultats du bilan de compétences peuvent, à la demande exclusive de l'agent, donner lieu à un entretien avec la personne habilitée de l'établissement, désignée par la direction. Est notamment examinée, au cours de cet entretien, la possibilité d'inscrire les perspectives d'évolution envisagées par le bilan dans la gestion du parcours professionnel de l'agent au sein de l'établissement.

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.

Il est donné une suite au bilan pour :

- examiner avec l'agent les possibilités d'inscrire ses perspectives d'évolution dans la gestion de son parcours professionnel,
- aider l'agent à confronter les perspectives d'évolution envisagées par le bilan,
- accompagner cette confrontation par des actions appropriées.

24

- 1 La formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des salariés. Elle doit être développée afin de répondre aux besoins des salariés des établissements et de permettre la meilleure adaptation possible du personnel aux évolutions technologiques et réglementaires.
- 2 Les plans de formation devront être élaborés et mis en œuvre au sein des différents établissements, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.
- 3 Il est institué une Commission formation au sein du CCE.
- 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 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 La formation fait l'objet d'une négociation distincte et les dispositions en résultant ont vocation à être intégrées dans la présente convention collective sauf stipulation contraire d'une des parties signataires.
- 7 Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sera mise en place de façon négociée afin de poursuivre le développement des compétences et de la formation des agents, en se donnant les capacités d'anticipation nécessaires sur l'évolution des métiers, l'ajustement des effectifs et des emplois, pour être capable d'adapter en permanence les ressources humaines aux missions de Pôle emploi.

K- MOBILITE

25

- 1 La mobilité s'effectue sur l'ensemble du territoire et des emplois. Les vacances de postes font l'objet d'une publication dans tous les services de Pôle emploi au moyen d'une communication appropriée.
- 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 Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national et donnent lieu à l'établissement d'une fiche descriptive comportant la nature de l'emploi, le niveau de classification, le lieu de travail et les qualifications requises. Ils sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels. Le processus de sélection respecte les principes de neutralité, de transparence, de non discrimination et repose sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi.
- 4 La mobilité peut constituer pour un agent l'un des moyens de sa progression professionnelle. La mobilité interne, qu'il s'agisse de mobilité professionnelle (changement significatif de fonction ou changement de métier) ou de mobilité géographique, nécessite le volontariat de l'agent. Les conditions de mise en oeuvre des mobilités consécutives à des restructurations ou réorganisations de service font l'objet d'un accord distinct de la présente convention.
- 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. Elle est associée autant que de besoin à des actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser la prise d'un nouveau poste.
- 6 La mobilité ne peut donner lieu, à emploi générique identique, à une diminution de rémunération, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales ou spécifiques liées à l'exercice de l'emploi. La mobilité ne peut en particulier conduire à la remise en cause des avantages individuels acquis par l'agent.
- La mobilité est encadrée par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés ainsi que l'égalité dans le traitement des situations individuelles objectivement comparables.
- La mobilité est constituée soit par un changement temporaire ou pérenne de métier, soit par un changement géographique, soit par les deux.

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

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

27

- 1 Est considérée comme mobilité géographique, un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller par rapport au domicile supérieur de 50 minutes ou de 35 km au trajet antérieur de l'agent. La mise en oeuvre des mobilités interrégionales ou intrarégionales fait l'objet d'une attention particulière lorsque l'importance de la distance entre le lieu de départ et le lieu d'accueil le justifie.
- 2 Cette mobilité donne lieu à un délai de prévenance d'un mois avant la prise du nouveau poste.
- 3 Après avoir pris connaissance des postes disponibles, les agents intéressés doivent poser leur candidature dans les délais fixés, lesquels ne peuvent être inférieurs à quinze jours ouvrés. Si leur candidature est retenue, la date de prise d'effet de la mobilité est déterminée par accord entre l'établissement de départ, l'établissement d'accueil et l'agent. Cette mobilité donne lieu à un délai de prévenance d'un mois avant la prise du nouveau poste et les agents doivent se soumettre à une période probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant au type de poste à pourvoir. Dans le cas où la période probatoire est jugée non concluante par l'établissement d'accueil ou par l'agent, celui-ci reprend ses fonctions dans son précédent établissement. .
- 4 Des mesures sont mises en oeuvre en vue de faciliter la mobilité géographique interrégionale des agents dans les cas suivants :
 - (i) mobilité entraînant une évolution vers un emploi de niveau supérieur,
 - (ii) mobilité s'inscrivant dans un itinéraire professionnel validé par le directeur régional et visant à développer les compétences ainsi que la maîtrise des responsabilités.

5

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

- Champ d'application

Pour l'application des présentes dispositions, les situations de vie maritale ou de PACS justifiées sont assimilées au mariage.

La notion de personne à charge est appréciée conformément aux dispositions fiscales.

- Préparation d'un transfert

Chaque agent reçu pour un entretien dans l'établissement d'accueil peut, après accord de celui-ci et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence familiale, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint. Pour ce faire, l'agent bénéficie de 2 jours de repos exceptionnels accolés à un week-end.

Les remboursements des frais (transports, hôtel, repas) sont effectués selon les modalités et les barèmes en vigueur.

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

- Logement

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

- Déménagement

Les agents bénéficiant d'une mobilité se voient accorder à l'issue de la période probatoire un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de leur permettre une installation dans leur nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions.

Les frais de déménagement des agents nouvellement affectés sont intégralement pris en charge dès lors que ces frais ont fait l'objet d'un devis préalablement accepté.

- Indemnité de réinstallation

Chaque agent ou famille bénéficiaire, en fin de période probatoire et en cas de réinstallation, d'une indemnité de réinstallation correspondant au montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale multiplié par le nombre de parts (calculées selon les règles suivantes : une part pour l'agent, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens fiscal et une part à partir du quatrième enfant).

Dans le cas de famille monoparentale (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts sera calculé de la façon suivante : une part pour l'agent, une part par enfant à charge.

Lorsque deux conjoints travaillant au sein de Pôle emploi changent d'établissement, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.

➤ Transfert de la famille

Dans le cas où l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne saurait être supérieur à 3 mois au-delà du terme de la période probatoire, l'agent peut bénéficier, pendant la période de séparation, du remboursement de frais d'hébergement selon les barèmes en vigueur. Il bénéficie, en outre, du remboursement d'un voyage aller et retour par semaine pour lui ou son conjoint.

Dans le cadre de sa mobilité, l'agent peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de la famille (aide aux démarches administratives, recherche et inscriptions scolaire).

➤ Frais d'agence

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence à l'issue de la période probatoire sont remboursés sur présentation d'une facture à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.

➤ Double loyer

Si le changement de résidence entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence est remboursé pendant trois mois sur présentation de la quittance dans la limite de 1.000 euros mensuels. Sous réserve de pouvoir justifier d'un motif familial impérieux (recherche d'un emploi du conjoint, scolarisation des enfants...), cette durée est prolongée de trois mois supplémentaire, le loyer étant pris en charge à 70 % de son montant pendant cette période supplémentaire et dans la limite de 700 euros mensuels.

En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà de 12 mois.

➤ Cas particulier du surcoût de logement

Si le loyer hors charges du nouveau logement est, à condition de logement identique, supérieur d'au moins 15 % au loyer hors charges précédent, une aide temporaire est accordée. L'indemnité mensuelle versée est égale à la différence entre les deux loyers hors charges et est versée pendant six mois. Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée à l'agent qui quitte un logement dont il est propriétaire.

- Conjoint

➤ Activité professionnelle du conjoint

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

Le conjoint est agent de Pôle emploi

Il est reclassé dans un emploi équivalent la même structure ou dans celle la plus proche. Toutefois pour permettre à l'agent concerné de prendre sa décision en toute connaissance de cause, l'établissement d'accueil lui confirme la capacité de reclassement du conjoint dans un délai court et dans un périmètre géographique proche. Le coefficient ni aucune des composantes de la rémunération ne peuvent être diminués.

Le conjoint n'est pas agent de Pôle emploi

L'établissement d'accueil du conjoint recherche les possibilités d'emploi existant en son sein ou à l'extérieur, dans la région concernée.

Pour ce faire, il est mis à disposition du conjoint une assistance interne à la recherche d'un emploi pour l'élaboration de CV, les techniques de recherche d'emploi, les informations et orientations en fonction du bassin d'emploi, l'assistance à candidature...

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

Par ailleurs, dans le cas d'une nouvelle affectation professionnelle, l'agent volontaire pourra bénéficier de mesures d'accompagnement adaptées tel que bilan professionnel, entretien d'orientation professionnelle, entretien de positionnement individuel, définition d'un cursus de validation des acquis professionnels et mise en œuvre d'un plan de formation adapté.

Dans le cadre de son intégration au nouveau poste de travail, il bénéficiera d'une prise de fonction accompagnée et d'évaluations régulières afin de déterminer les mesures d'adaptation les plus performantes.

L – ALLOCATION VACANCES

28

- 1 Une allocation de vacances est attribuée à l'occasion des congés annuels payés. Le montant de cette allocation est égal au salaire mensuel de l'intéressé à la date du 1er juin.
- 2 Les absences pour congé sans solde (article XX, article XX, article XX), suspension du contrat de travail (article XX), congé parental d'éducation (article XX), congé pour fonctions électives (article XX), service national (article XX), 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 sera 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 sera calculée en fonction du temps de présence depuis le 1er juin et s'ajoutera, le cas échéant, au montant de l'indemnité compensatrice de congés payés.

M - CONGES

29

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

1 Tout agent a droit pour un an de présence du 1er janvier au 31 décembre, à des congés annuels payés d'une durée égale à 25 jours ouvrés.

Lorsque la présence est inférieure à un an, l'agent à droit à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

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

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

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

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

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

En outre, les directions des établissements devront s'efforcer de permettre la prise de congés simultanés pour les agents et leur conjoint lorsque ce dernier est contraint de suivre la fermeture de l'entreprise où il travaille.

- 6 Dans le cas où, à l'initiative de l'employeur ou, avec son accord, à celle de l'agent, le congé serait pris en plusieurs fois, il est accordé des jours de congés supplémentaires à raison de :
- 1 jour ouvré si la période de congé prise en dehors du congé «principal» (lequel doit être égal au minimum à 10 jours ouvrés continus) est de 2 à 4 jours ouvrés.
 - 2 jours ouvrés à partir de 5 jours ouvrés et plus.
 - 3 jours ouvrés si les congés annuels sont accordés pour la totalité en dehors de la période fixée au § 4 ci-dessus (1er mai au 30 septembre).
- 7 Les agents dont le poste de travail se trouve en permanence dans un local aveugle ont droit à une demi-journée de congé supplémentaire par mois de présence dans ces locaux.
- 8 Un congé supplémentaire, à prendre en dehors de la période des congés principaux, (cf. § 4 ci-dessus), est accordé en fonction de l'ancienneté dans Pôle emploi :
- 1 jour ouvré, après 15 années de service révolues,
 - 2 jours ouvrés, après 20 années de service révolues,
 - 3 jours ouvrés, après 25 années de service révolues.
- 9 Les absences provoquées par la fréquentation des cours de formation professionnelle, les périodes de réserve, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'excédant pas la période de quatre mois prise directement en charge par les établissements, le congé de maternité ou d'adoption, les absences exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, le congé de formation économique, sociale et syndicale, le congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse, les absences pour formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise et des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.
- 10 Les absences pour cures thermales, médicalement prescrites et acceptées par la Sécurité sociale au titre des prestations légales de l'assurance maladie (honoraires médicaux, frais d'hydrothérapie, frais d'hospitalisation) seront considérées comme absences pour cause de maladie au titre de l'article XX.
- Les directions des établissements devront être averties des projets d'absences pour cures thermales, afin d'être en mesure d'en tenir compte pour l'établissement de l'état mentionné au § X ci-dessus.

- 1 Un congé sans solde, d'une durée maximale d'un an par agent, au cours de sa carrière, et pour raison personnelle, pourra être accordé aux agents ayant au moins trois années d'ancienneté dans le Pôle emploi.
- A l'issue de ce congé, l'agent sera réintégré dans un emploi de sa catégorie avec les mêmes avantages, après en avoir informé sa direction un mois au moins avant la date prévue de sa réintégration.
- 2 Le bénéfice de ce congé sans solde peut être pris en une fois ou fractionné en deux fois d'une durée, chacune, de six mois.
- 3 Dans le cas où une prolongation de six mois est souhaitée, la demande doit être faite par lettre recommandée avec A.R deux mois avant la fin du congé sans solde initial.
- 4 Un même agent ne pourra cumuler le bénéfice d'un congé sans solde et d'un congé sabbatique selon les dispositions légales et réglementaires, sans avoir repris entre ces deux congés une activité professionnelle, dans un établissement de Pôle emploi, d'une durée minimale de cinq ans.
- 5 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.
- La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.
- L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.
- 6 Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé de présence parentale.
- Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.
- La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.

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

31

1 Les congés de courte durée accordés pour événements familiaux sont les suivants :

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

Ces congés sont exprimés en jours ouvrés

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

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

2 En cas de maladie d'un enfant ou du conjoint nécessitant une présence pour le soigner, l'agent peut obtenir, sur justification, un congé exceptionnel en qualité de père, mère, tuteur légal ayant la charge de l'enfant, ou en qualité de conjoint ou de concubin.

Ce congé donne lieu au versement, dans la limite de 10 jours ouvrés par an, d'un plein traitement pendant 5 jours ouvrés, d'un demi traitement pendant 5 jours ouvrés.

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

32

- 1 En cas d'absence pour maladie ou accident du travail dûment justifié, le personnel bénéficiera, dès la première année de présence, des avantages ci-après :
- quatre mois à plein traitement,
 - quatre mois à demi-traitement.
- 2 Les allocations prévues au présent article s'entendent pour le plein traitement, déduction faite des prestations journalières effectivement perçues au titre de la Sécurité sociale et directement perçues par Pôle emploi qui subroge les agents dans leurs droits pendant la durée du maintien du salaire.
- 3 Sauf en cas de maladie professionnelle ou d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail, ces dispositions ne pourront jouer à nouveau en faveur du même agent qu'à la condition que ce dernier ait repris, pendant une durée au moins égale à six mois, ses fonctions dans l'établissement.
- 4 L'agent malade ne peut être licencié pendant la durée de sa maladie, sauf en cas d'engagement d'une procédure de licenciement préalablement à l'arrêt de travail.

33

- 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 XX.
- 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 peut être prolongé :

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

4 Une réduction d'une heure de travail par jour, sans réduction de salaire, est accordée pendant la durée de l'état de grossesse médicalement constaté et jusqu'à la fin du 6ème mois suivant la naissance.

5 En cas d'adoption d'un enfant, un congé avec maintien du traitement entier est accordé au parent adoptif et déduction faite, le cas échéant, des prestations de la Sécurité sociale.

Ce congé pourra prendre effet 7 jours calendaires au plus avant la date de l'accueil de l'enfant au foyer et sera de la durée du congé postnatal dont aurait bénéficié la mère en cas d'accouchement, soit :

⇒ en cas d'adoption unique :

- 10 semaines si le nombre d'enfants passe à 1 ou à 2,
- 18 semaines si le nombre d'enfants passe à 3 ou plus.

⇒ en cas d'adoption multiple :

- 22 semaines si le nombre d'enfants passe de 0 à 2 ou plus.

Lorsque cette durée est répartie entre les deux parents, elle est augmentée de 11 jours (18 jours en cas d'adoptions multiples). En ce cas, elle ne peut être fractionnée en plus de deux périodes dont la plus courte doit être de 11 jours minimum.

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

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

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

34

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

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

1 Tout agent, justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, peut demander, à l'occasion de chaque naissance ou adoption :

- soit un congé parental d'éducation, période pendant laquelle il est considéré en congé sans solde.
- soit une réduction de son temps de travail hebdomadaire.

2 Selon les dispositions légales en vigueur :

- le congé ou la réduction de la durée de travail peut être demandé à n'importe quel moment de la période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption légal et prend fin au troisième anniversaire de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans.

- le congé ou la période d'activité à temps partiel ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer, lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de l'adoption est âgé de plus de 3 ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

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

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

35

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

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

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

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

- 1 Le préavis est fixé comme suit, sauf pendant la période d'essai :
- a - Employés : un mois pour le licenciement et un mois pour la démission pendant les deux premières années d'activité, deux mois pour le licenciement, un mois pour la démission au-delà de deux ans d'activité.

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

c - Cadres : trois mois pour le licenciement comme pour la démission.

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

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

N - INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET PREAVIS □

36

37

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

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

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

O - RETRAITE

38

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

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

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

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

- 4 Cette indemnité est calculée sur la base du dernier salaire mensuel brut pour les agents bénéficiant de la retraite visée aux articles XX de la présente convention
- 5 Dans le cas contraire, cette indemnité sera au moins égale à celle prévue à l'article XX ci-dessus.
- 6 En cas de poursuite de l'activité après l'âge de soixante ans, la durée de travail est réduite à partir de cet âge d'une heure par jour avec maintien du salaire. Selon les besoins cette réduction horaire journalière peut être cumulée pour constituer une réduction hebdomadaire.
- 7 Pour les agents ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans des établissements de Pôle emploi, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée comme l'indemnité de licenciement (cf. article XX ci-dessus).

P - MESURES DISCIPLINAIRES

39

- 1 Lorsque le directeur d'établissement décide d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent, celui-ci en est informé par lettre recommandée avec avis de réception ; cette lettre l'informe de son droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexés, et de se faire assister par un défenseur de son choix. Il dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de cette lettre pour présenter des observations écrites.
- 2 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.
- 3 Ces mesures sont prononcées par le directeur d'établissement ayant pouvoir de nomination après qu'il a été proposé à l'intéressé un entretien pour les deux premières mesures, alors que l'entretien préalable est obligatoire pour les deux dernières mesures.

4 La procédure disciplinaire accompagnant toute sanction s'applique de droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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 un avertissement, et 24 mois pour un blâme ou une mise à pied.

5 En cas de licenciement pour motif personnel, l'agent concerné dispose, à l'issue de l'entretien préalable, d'un délai d'un jour franc durant lequel il peut saisir la commission nationale paritaire de conciliation prévue à l'article XX de la présente convention, étant entendu qu'il doit en informer, dans le même délai, la direction de l'établissement.

L'agent est alors placé en situation de disponibilité 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 est convoquée, tenue de se réunir, et d'émettre un avis.

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 la direction de l'établissement décide le licenciement de l'agent, son congé lui sera notifié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. La somme versée au titre de cette période sera imputée sur les indemnités de rupture.

Si la direction décide de transformer la sanction envisagée, elle le fera savoir par écrit à l'agent concerné, lequel conservera le bénéfice du salaire maintenu pendant la durée de cette procédure.

Q- COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION

40

1 Les différends individuels ou collectifs de toute nature, ou ceux nés de l'interprétation de la présente convention peuvent être soumis à une commission nationale paritaire de conciliation, composée pour moitié des représentants de la Direction de Pôle Emploi et, pour moitié, de représentants des organisations syndicales signataires de la présente convention.

2 Les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par son règlement intérieur. 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 peut être réalisée oralement ou par écrit. Celle-ci peut subordonner l'examen du différend à un complément d'informations ; elle peut faire procéder à des enquêtes et réclamer tous documents susceptibles de l'éclairer.
- 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 dans les autres cas, et, en particulier, pour la saisine en application de l'article XX pour laquelle elle ne peut se déclarer incompétente.
- Les résultats des délibérations de la commission sont notifiés simultanément à la direction de rattachement et à l'intéressé.
- 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 XX
- Un rapport de suivi des avis et des recommandations formulé lors des séances précédentes est présenté aux membres de cette instance tous les trimestres. 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 résultats des votes et de la mise en oeuvre des avis et décisions formulés.
- L'annexe de la CCN relative aux activités sociales et culturelles sera négociée avec les organisations syndicales à l'issue des élections professionnelles en tenant compte des prérogatives des Comités d'établissement en la matière.
- L'objectif des parties signataires est de permettre la mise en place d'une gestion des œuvres sociales 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'établissements.

R - ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES
41

S - HYGIENE ET SECURITE

- 1 Pour les agents âgés de 40 ans et plus, qui en feront la demande, un bilan annuel de santé leur sera consenti aux frais de l'établissement, sous réserve des prestations qui pourraient être obtenues du régime de prévoyance auquel est affilié l'intéressé.
- 2 Les locaux fréquentés par le public feront l'objet d'une désinfection mensuelle sommaire. Dans ces mêmes locaux, il sera procédé, chaque année, et en cas d'épidémie, à une désinfection approfondie.
- 3 Il sera procédé à l'aménagement d'un lieu de repos à la disposition du personnel sur chaque site de travail.
- 4 En lien avec les CHSCT, des mesures de sécurité spécifiques liées à la réception du public sont mises en place : présence deux agents au minimum par site, des conditions d'accueil du public garantissant la sécurité des agents, des dispositifs d'assistance psychologique et de prise en charge en cas d'agression.
Les agents de Pôle emploi bénéficient par ailleurs de la protection fonctionnelle lorsqu'ils sont victimes d'attaques ou de menaces dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

T - REGIMES DE RETRAITE

43

Sous réserve des décisions des pouvoirs publics sur l'affiliation des agents de droit privé de Pôle emploi, qui s'imposeraient à Pôle emploi.

**U - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE MALADIE
(Avenant n° XXIV)**

44

Tout le personnel est obligatoirement soumis au régime complémentaire de prévoyance et de maladie géré par une institution désignée après appel d'offre

L'adhésion à ce régime s'impose à toutes les catégories de personne de Pôle Emploi.

L'économie générale de ces dispositifs reste conforme à celle prévue dans l'accord accord figurant en annexe.

V - Dispositions transitoires

ANNEXES

45

CCN Pôle Emploi / 31 juillet 2009

Les accords listés ci-après, figurant en annexes, continuent de s'appliquer dans le cadre de la nouvelle CCN jusqu'à l'entrée en vigueur au plus tard en 2010, de dispositions substitutives renégociées.

- Accord sur le développement professionnel
- Accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail
- Accord en faveur des salariés handicapés
- Accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants
- Accord relatif à la formation
- Accord relatif au Centre national de Formation et à la Commission paritaire nationale de la formation