

Institutions d'assurance chômage (UNEDIC)

IDCC 1420

(1)

(1) Dans le cadre de la restructuration des branches, le ministère du travail a acté la suppression de cet IDCC. Cette pratique consiste à déréférencer le texte en tant que convention collective, mais ne le supprime pas de l'ordonnancement juridique (v. l'étude ABC des conventions collectives).

Convention collective nationale du 24 mars 1986

[Non étendue]

Application depuis le 1^{er} janvier 2010 de la convention Pole emploi

Certains accords conclus dans le cadre de la présente convention continuent cependant de s'appliquer dans le cadre de la nouvelle convention (Voir annexes de la Convention nationale Pôle emploi)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des employés et cadres (CGT-Force Ouvrière) ;

Fédération des syndicats du personnel des organismes de la protection sociale, du travail et de l'emploi (CFDT) ;

Fédération nationale des personnels des organismes sociaux (CGT) ;

Syndicat national CFTC du personnel des ASSEDIC, de l'UNEDIC ;

Syndicat national des cadres, des agents de maîtrise et des techniciens des organismes d'assurance chômage (CFE-CGC).

NDLR : L'accord du 22 décembre 2008 relatif à la mise en place des institutions représentatives du personnel transitoires au sein de Pôle emploi, non étendu, remplace :

- les termes «Assurance Chômage» et «régime» par «Pôle emploi»
- le terme «UNEDIC» par «la Direction générale Pôle emploi»
- le terme «des salariés de l'Assurance Chômage» par «salariés et agents de Pôle emploi»
- le terme «institution» par «établissement»
- le terme «comité d'entreprise» par «comité d'établissement».

Clauses générales

A. Dispositions générales

Article 1

(Modifié par avenant n° 37 du 26 juillet 2001 non étendu ⁽¹²⁾)

(12) Signataires :

Organisations patronales :

UNEDIC.

Syndicats de salariés :

Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux (SNPDOS-CFDT);

Fédération des syndicats du personnel des organismes de la protection sociale du travail et de l'emploi (PSTE-CFDT);

SNAC-CGC;

SNIRAC-CFTC;

FO.

)

1

La présente convention règle les rapports entre les institutions créées pour l'application de la convention du 31 décembre 1958, modifiée et complétée par la convention du 27 mars 1979, maintenues par la convention modifiée du 24 février 1984, relative aux institutions de l'assurance chômage et le personnel qu'elles emploient.

2

Toutefois, la situation des cadres dirigeants (directeurs et directeurs adjoints) relève d'un avenant particulier (Voir Dispositions spécifiques aux cadres dirigeants).

Article 2

La présente convention, qui prend la suite des conventions conclues les 23 octobre 1959 et 31 juillet 1968 et de l'ensemble des avenants à ce texte adoptés depuis cette date, prend effet au 1^{er} avril 1986.

Article 3

1

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date d'effet. Elle se renouvelera par tacite reconduction d'année en année sauf dénonciation par une des parties trois mois au moins avant son expiration. Il est entendu qu'elle restera cependant en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne.

2

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.

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

Les modifications qui pourraient intervenir tant en ce qui concerne la classification des emplois que pour toute autre stipulation de la présente convention n'entraîneront pas nécessairement la révision des autres dispositions de celle-ci.

B. Droit syndical

Article 4

Mod. par Accord 22 déc. 2008, non étendu, applicable à compter de la date de création de Pôle emploi

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pôle emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA.

1

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les agents d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

2

Le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat et l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, ni directement, ni indirectement, être pris en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauchage, les augmentations de salaires, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de rupture du contrat de travail, la formation.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement d'un agent comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

3

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

4

(Accord 22 déc. 2008 non étendu)

Durant un congé de formation économique et syndicale, la rémunération des agents de Pôle emploi est maintenue à taux plein qu'ils en soit bénéficiaires (à hauteur de 12 jours par an) ou animateurs (à hauteur de 18 jours par an).

(Accord 22 déc. 2008 non étendu)

Chaque adhérent à un syndicat représentatif au niveau national de Pôle emploi a droit de participer à un congrès syndical par an, dans la limite de cinq jours avec le maintien de sa rémunération.

Article 5 Dispositions locales

Mod. par Accord 8 janv. 2001, applicable à compter du 1^{er} avr. 2001

Mod. par Accord 22 déc. 2008, non étendu, applicable à compter de la date de création de Pôle emploi

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pôle emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA.

1

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et sont protégés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'exercice de ces mandats doit s'intégrer dans la vie courante de l'entreprise, au profit des intérêts des salariés, et sans rupture pour l'évolution professionnelle des délégués syndicaux. Par ailleurs une organisation syndicale peut désigner un Délégué syndical supplémentaire qui bénéficie de la même protection juridique que le délégué syndical.

Le Délégué Syndical supplémentaire bénéficie d'un crédit de 15 heures pour l'exercice de son mandat.

En outre, le délégué syndical peut décider de reporter au délégué syndical supplémentaire, selon les nécessités de l'activité, une partie du crédit d'heures qui lui est alloué au titre du présent article.

(Accord 22 déc. 2008 non étendu) *Compte tenu des circonstances exceptionnelles résultant de la création de Pôle emploi, dans les 29 établissement, le nombre de délégués syndicaux légaux et conventionnels (hors délégués syndicaux cadres) est majoré de 50 %, arrondi à l'unité supérieure. Il s'agit de délégués syndicaux supplémentaires, à ce titre il leur est attribué, le crédit structurel de l'article 5 § 4.*

2

Les délégués syndicaux participent de droit aux réunions des délégués du personnel. Il leur est attribué, à ce titre, le même contingent d'heures que celui consenti aux délégués du personnel.

3

Dans les institutions où existe un comité d'entreprise, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un agent de l'institution comme représentant syndical au comité d'entreprise. A ce titre, il lui est attribué le même contingent d'heures que celui consenti aux membres titulaires du comité d'entreprise.

4

(Accord 22 déc. 2008, non étendu)

En plus des contingents d'heures visés aux § 2 et 3 ci-dessus, un contingent est attribué «à chaque délégué syndical conventionnel de chaque organisation» pour tenir compte des différences de taille et d'implantation des unités de travail des institutions :

- en fonction des effectifs occupés dans les locaux des services centraux, 15 h par mois jusqu'à 50 agents sur un même site, majorées à partir du 51^{ème} agent de 5 h par mois par tranche de 50 agents supplémentaires.

- 3 h par mois par autre site⁽¹⁾

*(1) A condition que ceux-ci soient distants du siège de plus d'un kilomètre, sinon leurs effectifs doivent être décomptés avec ceux du siège.
séparé du siège, comportant 10 agents et plus.*

- 1 h par mois par autre site⁽¹⁾

*(1) A condition que ceux-ci soient distants du siège de plus d'un kilomètre, sinon leurs effectifs doivent être décomptés avec ceux du siège.
séparé du siège, comportant moins de 10 agents.*

Ces crédits d'heures doivent être répartis par chaque organisation syndicale selon les dispositions du paragraphe 5 du présent article.

Le temps de transport au titre de l'exercice des mandats du délégué syndical et délégué syndical supplémentaire n'affecte pas le contingent d'heures découlant de l'application du présent article, dans la limite de 10 h par mois. (Accord 22 déc. 2008, non étendu) Le temps de transport est porté à 240 heures par an.

5

Le contingent d'heures mensuel défini au § 4 ci-dessus, peut être réparti, en cas de besoin, par chaque délégué syndical, entre le délégué syndical lui-même et d'autres personnes désignées par lui, dont les noms doivent être notifiés au préalable à la direction. Cette désignation n'a pas pour effet de conférer aux intéressés la qualité de délégué syndical.

L'usage de ces contingents d'heures sera soumis à l'utilisation de bons de délégation et à une information préalable de la hiérarchie 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

Les frais de déplacement dans les différents sites occasionnés par l'exercice propre du mandat syndical seront remboursés, dans la limite d'un déplacement mensuel par site sauf circonstances exceptionnelles, aux taux notifiés périodiquement par l'UNEDIC, sur présentation de pièces justificatives. Les déplacements sur un site de l'institution en dehors de la métropole seront pris en charge après accord de la Direction de l'Institution.

Le délégué syndical peut reporter cette faculté de remboursement sur le délégué syndical supplémentaire ou le salarié mandaté.

6

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les délégués syndicaux, disposeront des facilités voulues pour :

- assurer la collecte des cotisations à l'intérieur des institutions,
- diffuser et afficher, au sein de l'institution, la presse syndicale et tous documents syndicaux.

(Accord 22 déc. 2008, non étendu) Un local approprié et équipé des moyens matériels et de communication nécessaires, situé à l'intérieur de chaque institution et hors des lieux de travail, sera mis à leur disposition, par organisation syndicale. «En tout état de cause, les locaux existants à ce jour sont maintenus ou remplacés, pendant la période transitoires de l'accord du 22 décembre 2008»

7

Les délégués syndicaux peuvent réunir les membres de leur section syndicale pendant les heures de travail sous réserve du respect des dispositions ci-après :

- le temps consacré à ces réunions ne pourra, dans tous les cas, excéder, pour chaque agent, une heure de travail par mois.
- ces heures pourront être cumulées sur un trimestre à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.

En cas de cumul, les modalités d'organisation des réunions trimestrielles seront définies au niveau de chaque institution.

- en outre, le temps de transport du délégué syndical, du délégué syndical supplémentaire ou du mandataire pour se rendre au lieu où est organisée la réunion, n'est pas compris dans le contingent d'heures tel qu'il résulte des § 2, 3 et 4 du présent article. Par ailleurs, à l'occasion de ces réunions, il sera pris en charge les frais de déplacement du responsable syndical mandaté selon les barèmes en vigueur.

- ces réunions devront se tenir, au début ou à la fin d'une demi-journée de travail ou d'une plage fixe en cas d'horaire variable ou d'un poste fixe en cas de travail posté.
- la direction de l'institution devra être prévenue au moins trois jours ouvrés à l'avance de la date et de l'heure de la réunion.

Ce délai est porté à 5 jours ouvrés pour les réunions trimestrielles.

- au cas où le local mis à disposition par l'institution ne permettrait pas de tenir la réunion prévue ci-dessus, le temps consacré à cette réunion sera augmenté du temps de trajet nécessaire pour se rendre au lieu de la réunion, défini en fonction du barème fixé au sein de l'institution, pour ses différents lieux d'implantation.

7 bis

En outre, chaque organisation syndicale peut réunir 1 jour par an les membres de sa section syndicale. Cette réunion doit être portée à la connaissance de l'employeur avec un délai de prévenance d'au moins 2 semaines. Elle

ne saurait être accolée avec les réunions prévues par l'article 5.7. Il s'agit d'une journée entière, limitée à la durée du travail pratiquée pour une journée au sein de l'institution sans que d'éventuels délais de transport ne puissent s'y ajouter.

La mise en oeuvre du présent article par différentes organisations syndicales ne saurait être concomitante. Dans le cas contraire, le Directeur mettra en oeuvre un processus de concertation entre organisations syndicales visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

7 ter

(Accord 22 déc. 2008 non étendu)

Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments de Pôle emploi en dehors des horaires de service.

Les organisations syndicales représentatives sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. La durée de cette dernière ne peut excéder une heure, hors délais de route. Les heures peuvent toutefois être cumulées pour tenir une réunion de trois heures par trimestre.

Chacun des membres du personnel a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à l'une de ces réunions mensuelles d'information.

Il est précisé que chaque agent n'a droit qu'à une heure d'information syndicale par mois.

La tenue de la réunion ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers.

8

(Accord 22 déc. 2008, non étendu)

Un délégué syndical doit bénéficier tous les quatre ans d'une révision de salaire qui ne peut être inférieure à l'évolution moyenne de salaire des salariés de l'Assurance chômage inscrits à l'effectif permanent, «ayant le même coefficient ou niveau», déduction faite de l'effet des évolutions automatiques de salaire. Cette augmentation prend effet dans le cadre des dispositions de l'article 18 1 de la CCN. Par ailleurs, à cette occasion, un point peut être fait «sur le niveau de rémunération» du Délégué Syndical.

9

(Accord 22 déc. 2008, non étendu)

Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont attribuées aux agents de Pôle emploi par les organisations syndicales représentatives au niveau national pour l'exercice de mandats syndicaux ayant pour but de permettre d'assurer la représentation, en externe à l'institution, d'une organisation syndicale représentative dans Pôle emploi au plan national.

- au niveau local (syndicats ou unions locales, départementales ou régionales),
- au niveau national (syndicats, fédérations ou confédérations).

L'organisation syndicale appelant à un mouvement de grève ne peut mandater, au titre du présent paragraphe, des salariés de l'institution concernée.

Ces absences pour mandats syndicaux sont payées dans la limite totale annuelle de 20 jours ouvrés par agent mandaté.

Les noms des agents mandatés doivent être notifiés à la direction de l'institution concernée par l'organisation syndicale locale ou nationale. Cette notification doit être effectuée environ une semaine à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

En tout état de cause, les mandatements ne peuvent avoir pour effet de mobiliser de manière collective sur une même période, plus de 3 % pour 5 jours, 4 % pour 3 et 4 jours et 5 % pour 1/2 journée à 2 jours de mandats, de l'effectif de l'institution.

La gestion des demandes au regard des limites en effectif indiquées au présent article s'effectue par la Direction de l'institution, qui peut appeler les organisations syndicales à mettre en oeuvre un processus de concertation visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

10

Les agents pourront obtenir une suspension de leur contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical d'une durée comprise entre un et douze mois.

La demande devra être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

A la fin du mandat, l'agent sera réintégré dans un emploi de sa catégorie ou dans un emploi similaire au sein de

son institution.

11

Les agents pourront obtenir une suspension de leur contrat de travail de longue durée, d'une durée maximale de trois années, éventuellement renouvelable ou prolongeable, pour exercer un mandat syndical extérieur à l'institution.

La demande devra être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

A la fin du mandat, l'agent sera réintégré dans un emploi de sa catégorie ou dans un emploi similaire, sous réserve qu'il en ait fait la demande au moins six mois à l'avance à son institution d'origine.

Toutefois, à la fin d'un mandat électif, l'agent sera réintégré dans un délai d'un mois, à partir de la notification de la fin de ce mandat à la direction de l'institution concernée.

Pour les mandats supérieurs à 6 mois, le retour s'exerce dans le cadre d'un entretien faisant le point notamment sur les capacités professionnelles nouvelles dont peut disposer le salarié. La Direction pourra proposer, au besoin, un stage de formation pour permettre la mise à niveau de ses connaissances professionnelles nécessaires au reclassement visé.

Ce dispositif s'applique également aux délégués syndicaux de l'institution placés dans une position d'exercice de leur mandat nécessitant au terme de celui-ci l'étude d'une réintégration professionnelle.

Article 6 **Dispositions nationales**

Mod. par Accord 8 janv. 2001, applicable à compter du 1^{er} avr. 2001

Mod. par Accord 22 déc. 2008, non étendu, applicable à compter de la date de création de Pôle emploi

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pôle emploi.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA.

La représentation au niveau national des organisations syndicales s'apprécie au regard des dispositions de droit commun.

1

(Accord 22 déc. 2008, non étendu)

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national a la possibilité de désigner «deux représentants» pour exercer en permanence des fonctions syndicales, à l'échelon national.

L'attribution du mandat de représentant national de même que la fin de ce mandat, sont notifiées à la direction de l'UNEDIC. Celle-ci en informe l'ensemble des institutions du régime d'assurance chômage.

Le représentant national désigné continue d'appartenir à l'effectif de son institution.

(Accord 22 déc. 2008, non étendu) Sa rémunération (salaire et primes) et les avantages attachés à son institution d'appartenance lui sont garantis. Par ailleurs, l'UNEDIC prendra en charge sur justificatifs les déplacements du représentant national dans la limite de «21 000 euros attribués par organisation syndicale représentative pour les frais de déplacements des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'un d'eux.»

Un local syndical par organisation syndicale est mis à disposition des représentants nationaux de l'UNEDIC. Il comporte les aménagements nécessaires à l'exercice de leur mission. Leur renouvellement et leur maintenance seront assurés par l'UNEDIC suivant les conditions en vigueur. Les représentants nationaux bénéficieront d'une carte d'accès aux locaux de l'UNEDIC.

Par ailleurs, il sera mis à disposition de chaque organisation syndicale nationale un serveur intranisé accessible aux agents de l'Assurance chômage.

Dans le but d'assurer une progression de sa carrière, identique à la moyenne de celle des agents de la même catégorie, la situation personnelle de chaque représentant national est examinée au minimum tous les 3 ans par la Direction Générale de l'UNEDIC, en liaison avec la direction de l'Institution concernée.

A la fin de son mandat, le représentant national est réintégré, dans un poste ou une fonction déterminée par le niveau de son coefficient, dans des conditions convenues en accord avec l'intéressé.

Celui-ci bénéficiera également, trois mois avant sa réintégration, d'un entretien avec le directeur de l'institution d'accueil accompagné d'un membre de la direction de l'UNEDIC, afin de procéder à un examen :

- du bilan de sa carrière dans le régime,
- des conditions de poursuite de sa carrière professionnelle,
- de la formation nécessaire à sa réintégration.

2

(Accord 22 déc. 2008, non étendu)

Le temps consacré aux réunions paritaires relatives à la présente convention par les agents représentant les organisations syndicales représentatives au niveau national est payé comme temps de travail. Leurs frais de déplacement pour se rendre à ces réunions sont remboursés «selon le barème applicable au sein du Pôle emploi.» et sur la base de 4 agents maximum par réunion convoquée à l'initiative de l'UNEDIC, sans que cela ait pour effet de limiter la composition de la délégation.

3

(Accord 22 déc. 2008, non étendu)

De plus, chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose, au niveau national, d'un crédit annuel de «1440 jours» payés qu'elle répartit selon ses besoins. «Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose d'un crédit global annuel de 1450 jours pour permettre aux membres des bureaux des syndicats ou des sections de participer aux réunions statutaires de ces organisations. La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, deux mois avant le début de l'année civile à la DGA-RH.»

Pour assurer la gestion des jours utilisés, l'UNEDIC mettra à la disposition de chaque organisation syndicale des bons à 4 volets, d'une valeur d'une journée ou d'une demi-journée (un volet pour l'organisation syndicale émettrice, un pour l'agent, un pour la direction de l'institution, un pour l'UNEDIC).

Deux mois avant le début de l'année civile, chaque organisation syndicale communique à la direction de l'UNEDIC la liste nominative des agents susceptibles d'être désignés ainsi que le nombre de jours d'absence prévisibles pour chacun. L'UNEDIC les communiquera aux directions des institutions concernées.

Celles-ci seront, en vue d'assurer la continuité du service au sein de l'institution, informées des absences des agents mandatés, au minimum 8 jours avant le début de celles-ci si elles sont au plus égales à 8 jours ouvrés consécutifs ou dans un délai égal à la durée de l'absence prévue si elles sont supérieures à 8 jours ouvrés consécutifs.

Pour un même site, les organisations syndicales s'efforceront de faire en sorte que ces absences simultanées ne dépassent pas 15 % de l'effectif de celui-ci ou au maximum une personne pour un site de moins de 9 salariés.

Ces absences ne peuvent être l'occasion d'une réduction des congés annuels.

C. Délégués du personnel et membres des comités d'entreprise

Article 7

Dispositions relatives aux instances représentatives du personnel

(Modifié par accord du 8 janvier 2001, applicable à compter du 1^{er} avril 2001)

1

Calcul du nombre d'élus au Comité d'Entreprise et du nombre de délégués du personnel

Pour tenir compte du nombre d'implantations et des distances entre celle-ci et le siège de l'institution, et permettre ainsi une représentation du personnel adaptée au contexte d'organisation de l'Institution, le nombre d'élus au niveau de l'Institution tel que prévu par le code travail (art. R. 433-1 pour le CE et R. 423-1 pour les DP) sera majoré :

Pour une institution < ou = à 300 salariés : + 1 élu titulaire et suppléant DP et CE

Pour une institution + de 300 salariés : + 2 élus titulaires et suppléants DP et CE

2

L'élection, les attributions, la durée du mandat et la protection des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour l'exercice de leur mission, les représentants du personnel peuvent se déplacer normalement à l'intérieur et à l'extérieur de l'institution. Ces déplacements donnent lieu à l'établissement de bons de délégation et à une information préalable de la hiérarchie 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin

de permettre la couverture sociale des intéressés.

Les frais de déplacement des membres du comité d'entreprise et délégués du personnel sont pris en charge, sur la base de justificatifs, aux taux notifiés périodiquement par l'UNEDIC dans la limite d'un déplacement mensuel par site sauf circonstances exceptionnelles. Les déplacements sur un site de l'institution en dehors de la métropole seront pris en charge après accord de la Direction de l'Institution.

Les frais de transport occasionnés lors des réunions organisées à l'initiative de la Direction de l'institution sont intégralement pris en charge dans le cadre des dispositions propres à l'institution. Leur temps de déplacement, dans ces occasions, est considéré comme temps de travail.

3

Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leurs responsables ou à la direction.

Toutefois, cette disposition ne fait pas échec à la possibilité qu'ils ont de faire présenter cette réclamation par les délégués du personnel ou par toute personne de leur choix appartenant à une institution du régime.

Les délégués du personnel peuvent également se faire assister, sur leur demande, d'un représentant mandaté d'une organisation syndicale signataire de la présente convention.

4

Dans les institutions où il n'existe pas de comité d'entreprise ni de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les missions dévolues à ceux-ci sont exercées par une commission composée des délégués du personnel, des délégués syndicaux et du représentant de l'institution.

Dans ce cas, le crédit d'heures dont bénéficient les délégués du personnel est porté à 35 heures par mois.

5

Les organisations syndicales représentatives ont la faculté de désigner un représentant syndical aux réunions du CHSCT.

6

Les enquêtes et inspections des membres du CHSCT ont lieu au moins trimestriellement dans l'ensemble des locaux de l'institution. Leurs temps de transport ne sont pas imputables sur leurs crédits d'heures. Leurs frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur sur la base des taux notifiés périodiquement par l'UNEDIC.

D. Embauchage - Période d'essai

Article 8

1

Les conditions d'embauchage sont fixées conformément aux lois et décrets en vigueur.

Tout candidat devra subir, préalablement à l'embauchage, un examen médical permettant d'apprécier l'aptitude physique de l'intéressé à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

Le contrat de travail est obligatoirement précisé par lettre ; il en va de même de toute modification apportée ultérieurement à ce contrat.

Le contrat de travail peut comporter des stipulations particulières liées à la nécessité, pour la tenue du poste de travail prévu, d'une formation soit interne, soit externe à l'institution.

2

Lors de son entrée dans une des institutions visées à l'article 1er, toute personne embauchée reçoit communication du texte de la convention collective nationale de travail et de ses annexes.

3

A l'expiration de la période d'essai, un exemplaire de ce document, ainsi que le règlement intérieur de l'institution lui seront remis. Un exemplaire des modifications apportées à la convention collective nationale de travail sera remis au fur et à mesure aux agents en fonction.

4

Les agents qui auraient été licenciés à la suite de compression du personnel, ou qui auraient démissionné pour des raisons impérieuses, par exemple, pour cause de maladie, de maternité ou d'adoption, pourront 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 bénéficieront alors d'un droit de priorité au réembauchage qu'ils devront faire valoir dans les 10 jours de la réception de la notification de l'appel de candidature.

Article 9

Mod. par Avenant n° 29, 1^{er} février 1996

Mod. par Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

1

Le contrat à durée déterminée, dit contrat de «remplacement temporaire», est conclu pour le remplacement d'un agent, par suite d'une absence temporaire ou de la suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la durée, et que ce soit pour son remplacement direct ou pour assurer un remplacement «en cascade»⁽³⁾

(3) On entend par «remplacement en cascade» le fait de remplacer temporairement un agent absent par un agent titulaire de l'institution, 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 25 de la présente convention),*
- exercice d'un mandat syndical de 1 à 12 mois,*
- service national et période de réserve non volontaire,*
- stage de formation rémunéré ou non, entrant dans le cadre de la loi du 16.07.1971, modifiée par la loi du 24.02.1984,*
- congé sans soldes prévu à l'article 21 de la présente convention,*
- temps partiel à durée déterminée.*

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 d'indemnisation de fin de contrat.*

2

Le contrat de travail à durée déterminée, dit contrat de «surnuméraire», 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,*
- exécution d'une mission exceptionnelle précisément définie et non durable,*
- attente de l'entrée en fonction d'un agent recruté mais non encore disponible.*

Les dispositions qui s'imposent sont les suivantes :

- définition précise de l'objet du contrat de travail,*
- fixation de la durée du contrat et de la période d'essai en résultant,*
- fixation des conditions d'un seul renouvellement éventuel,*
- fixation des conditions d'indemnisation de fin de contrat.*

Dans le cas où un agent sous contrat de «surnuméraire» poursuivrait son activité dans l'institution d'une manière continue au-delà d'un an pour l'exécution d'une mission exceptionnelle et de six mois pour les autres cas, l'intéressé deviendrait un agent permanent à compter de la date de son engagement comme agent surnuméraire.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) 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 inférieure 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.

Le nombre d'heures de travail exécutées par ce personnel au cours d'un exercice civil ne peut excéder 5% du nombre total des heures de travail effectuées par l'ensemble du personnel de l'institution, y compris le personnel de remplacement temporaire, au cours de la même période.

3

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu)

Lorsqu'un poste sera pourvu dans les conditions définies au § 1 ci-dessus, le comité d'entreprise ou la commission prévue à l'article « 7 B 4 » sera consulté préalablement. En cas d'impossibilité de consultation préalable, ils en seront informés à l'occasion de la réunion la plus proche.

Lorsqu'un poste sera pourvu dans les conditions définies au § 2 ci-dessus, le comité d'entreprise ou la commission prévue à l'article « 7 B 4 » sera consulté préalablement.

4

Pour le recrutement d'agents sous contrat à «durée déterminée», il doit être fait appel par priorité à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

5

L'agent sous contrat à «durée déterminée», qu'il s'agisse d'un «remplacement temporaire» ou d'un «surnuméraire», percevra le traitement de l'emploi pour lequel il a été recruté et il bénéficiera de l'ensemble des dispositions de la présente convention, étant toutefois précisé que celles de l'article 23 relatif au congé maladie ne lui sont applicables que dans la limite de la durée de son contrat.

Article 10

Mod. par Avenant n° 29, 1^{er} février 1996

Mod. par Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

1

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu)

Toute modification de l'organigramme du personnel, notamment toute création de poste, doit être préalablement soumise, pour avis, au comité d'entreprise, ou, à défaut, à la commission prévue à l'article « 7 B 4 ».

Toute création ou vacance de poste doit être affichée et communiquée aux délégués du personnel, aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ainsi qu'aux organisations syndicales signataires de la présente convention.

Il est rendu compte au comité d'entreprise ou à la commission prévue à l'article « 7 B 4 » des embauchages effectués lors de la première réunion mensuelle qui suit la nomination des intéressés.

2

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu)

Les appels de candidatures doivent obligatoirement être effectués par les directions, en priorité, auprès des agents de l'institution⁽⁴⁾

(4) Dans ce cas l'agent pourra, le cas échéant, être soumis à une période probatoire dont la durée ne peut être supérieure à celle de la période

d'essai correspondant au type de poste à pourvoir.

, puis simultanément auprès des personnes appartenant aux diverses catégories énumérées ci-après :

1 - Agents se trouvant dans la situation visée à l'article « 5 B 10-11 » ou l'article 26 ci-après.

2 - Agents ayant occupé dans l'institution 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'institution qui les employait de transmettre leur demande d'information de vacance de poste à l'institution de leur nouveau domicile. Le droit de priorité au réembauchage, dont les intéressés bénéficient, doit être exercé par eux dans les 10 jours de la réception de la notification de l'appel de candidature.

3 - Agents des autres institutions du régime désireux de bénéficier d'une promotion ou de changer de région.

Pour permettre aux intéressés de poser leur candidature et faciliter la mobilité des agents, les directions des institutions doivent, dans tous les cas, avertir directement et par voie de circulaire, les autres institutions du régime de l'existence du poste à pourvoir. Cette notification, comportant l'indication de la nature du poste et de l'indice afférent, doit être portée à la connaissance du personnel.

Les agents intéressés doivent poser leur candidature dans les délais fixés, lesquels ne peuvent être inférieurs à dix jours. Si leur candidature est retenue, et, si les intéressés doivent se soumettre à une période probatoire, dont la durée ne saurait excéder celle de la période d'essai correspondant au type de poste à pourvoir, ils se trouvent placés en position de disponibilité à l'égard de l'institution qui les employait jusque-là.

Dans le cas où la période probatoire est jugée non concluante par l'une ou l'autre partie, ils reprennent leurs fonctions dans cette institution.

Dans le cas où la période probatoire est concluante et donc leur candidature retenue, les intéressés conservent, dans la nouvelle institution, les avantages liés à l'ancienneté acquise dans d'autres institutions du régime.

4 - Agents sous contrat à «durée déterminée» (remplaçant temporaire ou surnuméraire) en fonction dans l'institution.

Si le poste occupé à titre permanent est le même que celui occupé en qualité d'agent sous contrat à «durée déterminée», la période de travail ainsi effectuée est prise en compte au titre de la période d'essai.

5 - Anciens agents sous contrat à «durée déterminée» ayant quitté l'institution depuis moins de trois mois et ayant fait expressément, lors de leur départ, ou ultérieurement, la demande d'être informés de toute vacance de poste.

6 - Candidatures extérieures.

3

Il ne peut, en aucun cas, être embauché de personnes de 60 ans et plus, titulaires d'une pension de retraite complète ou proportionnelle.

En cas de pluralité de candidatures, priorité est donnée aux personnes non titulaires d'une pension acquise à l'âge normal de la retraite dans une profession antérieurement exercée.

Dans le but de favoriser la promotion interne, les directions doivent pourvoir les postes de travail en respectant, pour l'examen des candidatures, l'ordre des priorités défini ci-dessus.

4

Il appartient aux directions des institutions d'informer ceux de leurs anciens agents visés ci-dessus des appels de candidatures, tant au sein de leur institution qu'au sein des autres institutions du régime.

5

Nonobstant les autres dispositions du présent article, les institutions dans la limite de 10% de leur effectif total, ne pourront refuser le recrutement de personnes demandant à bénéficier d'un reclassement professionnel à la 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.

6

En vue de faciliter la mobilité du personnel entre les institutions, l'UNEDIC recevra les offres d'emploi émanant des institutions ainsi que les demandes d'emploi formulées par les agents, et les transmettra aux institutions.

Article 11

La durée de la période d'essai liée au contrat de travail est fixée à un mois pour le personnel employé, à deux

*mois pour le personnel agent de maîtrise et assimilé, à trois mois pour le personnel cadre.
Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales et réglementaires.
Pendant la période d'essai, le contrat pourra être rompu à tout moment sans préavis par l'une ou l'autre des parties.*

E. Durée et conditions de travail

Article 12

(Modifié par accord du 8 janvier 2001)

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 figurant aux articles 24 et 31 6, ci-après.

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 oeuvre au titre du dispositif de la RTT.

Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs - dont le dimanche - pour tous les services des institutions visées par la présente convention.

Toute modification des horaires de travail donne lieu à consultation préalable des représentants du personnel et notamment dans le cadre des organisations particulières relevant du chapitre 4 de l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail.

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 loi et les règles conventionnelles issues de la nouvelle durée du travail. En tout état de cause, le Comité d'entreprise ou d'établissement sera tenu informé de la réalisation d'heures supplémentaires au cours de la période.

3

À la demande des intéressés, si les nécessités du service le permettent, la possibilité de travailler à temps partiel sera accordée selon les dispositions légales en vigueur, (durée mensuelle du travail inférieure à la durée de travail conventionnelle, contrat de travail écrit fixant notamment la répartition de la durée du travail).

À la date d'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou d'établissement relatif à la mise en place d'une baisse de la durée hebdomadaire collective de travail, le salarié déjà à temps partiel bénéficiera d'une réduction de son horaire contractuel au prorata de la baisse dont bénéficient les salariés à temps complet par attribution de jours RTT avec maintien du salaire, ou du maintien de son temps de travail initial avec majoration du salaire de base d'un pourcentage correspondant à l'ancienne durée collective du travail au sein de l'institution rapportée à 35 heures.

Les salariés initialement embauchés à temps plein pourront revenir à l'exercice d'un temps plein à leur demande dans les trois mois de la conclusion de l'accord local.

Article 13

Mod. par Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu)

Doivent être préalablement soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut, à la commission prévue à l'article « 7 § 4 », ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour ce qui est de son ressort :

-
- les modifications dans l'organisation du travail,
 - 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 directions des institutions.

F. Classification du personnel

Article 14

Les emplois existant dans les institutions visées à l'article 1er font l'objet de la classification annexée à la présente convention (cf annexe I).

G. Salaires - Indemnités - Prime d'ancienneté

Article 15

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.

(Voir Annexe II - Évolution de la valeur du point - salaire de la partie fixe)

Il est déterminé en fonction du coefficient hiérarchique attribué à chaque agent, d'après la classification visée à l'article 14.

2

Il est institué un salaire minimum conventionnel garanti applicable aux agents au coefficient 150.

3

Les agents âgés de moins de 18 ans bénéficient, après 6 mois d'activité dans le poste, du même salaire que les adultes.

Les agents mariés âgés de moins de 18 ans bénéficient, dans tous les cas, du salaire des adultes.

Article 16

1

Une indemnité dite de 13^{ème} mois, égale au 1/12^{ème} des appointements bruts perçus entre le 1^{er} 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'institution au cours de l'année.

Les absences visées aux articles 23 et 24 de la présente convention ne peuvent entraîner de réduction de cette indemnité.

3

Cette indemnité est payable au plus tard le 15 décembre.

Article 17

(Modifié par avenant n° 29 du 1^{er} février 1996)

1

Il sera attribué à tout agent une prime d'ancienneté qui sera fonction du temps passé par l'intéressé dans les institutions du régime, quelle que soit la nature des contrats (à durée déterminée ou indéterminée) et que ceux-ci soient continus ou discontinus.

Cette prime sera 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 15^{ème} année, pour atteindre le maximum de 20%.

Comme date de départ de la prime, il y a lieu de retenir le 1^{er} jour du mois de la date anniversaire du jour d'entrée en fonction de l'intéressé dans les institutions du régime.

Les périodes de congé de longue durée visées aux articles 23 (maladie, accident du travail), 24 (maternité, adoption), 28 (service national) 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.

H. Augmentations individuelles - Promotions

Article 18

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

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

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

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

La promotion d'un employé ou d'un agent de maîtrise et assimilé d'un coefficient au coefficient immédiatement supérieur comporte une augmentation de traitement au moins égale à 2,5% des appointements antérieurs.

Dans les autres cas, l'augmentation minimale est au moins égale à 5% des appointements antérieurs.

I. Vacances

Article 19

Mod. par Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

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.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu)

Les absences pour congé sans solde (article « 5 § 10 », article 21, article 22 2), suspension du contrat de travail (article « 5 § 11 »), congé parental d'éducation (article 25), congé pour fonctions électives (article 26), service national (article 28), n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'allocation de vacances.

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

Cette allocation est payable au plus tard le 15 juin.

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

Le montant de l'allocation de vacances des agents en situation d'activité à temps partiel sera calculé au prorata de la durée de travail pendant la période des douze derniers mois écoulés ou, le cas échéant, sur la période définie au § 3 ou § 5 ci-dessus.

J. Congés

Article 20

(Modifié par avenant n° 13 du 12 février 1990)

Il est accordé à tout le personnel des vacances payées à salaire entier⁽⁵⁾

(5) Par salaire entier, au sens du présent article, il faut entendre, nonobstant les dispositions législatives en vigueur, que chaque jour ouvré de vacances est rémunéré sur la base de 1/240ème du salaire de référence.

, à savoir :

- Moins d'un an de présence par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 ouvrables.

- Après un an de présence : 25 jours ouvrés.

La date à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée au 1er juin de l'année au cours de laquelle les vacances sont à prendre.

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

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

Chaque année, au plus tard pour le 1er mars, les directions des institutions dressent un état 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 institutions devront s'efforcer de permettre la prise de congés simultanés pour les agents et leur conjoint lorsque ce dernier est contraint de suivre la fermeture de l'entreprise où il travaille.

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

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

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

Un congé supplémentaire, à prendre en dehors de la période des congés principaux, (cf § 2 ci-dessus), est accordé en fonction de l'ancienneté dans le régime :

-
- 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.

7

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 institutions, 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.

8

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 23.

Les directions des institutions 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 § 3 ci-dessus.

Article 21

(Modifié par avenant n° 11 du 12 février 1990)

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 régime.

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.

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.

3

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 une institution du régime, d'une durée minimale de cinq ans.

Article 22

1

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

- mariage de l'agent : 5 jours ouvrés
- mariage d'un enfant, de frère ou soeur, beau-frère ou belle-soeur : 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⁽⁶⁾

(6) 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 jours ouvrés
- décès de frère ou soeur : 1 jour ouvré
- décès d'un ascendant du conjoint : 1 jour ouvré

En outre, des congés payés d'une très courte durée, dûment justifiés, peuvent être accordés pour d'autres événements familiaux : décès de beau-frère ou belle-soeur, rentrée scolaire d'un enfant de l'agent.

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 21).

Article 23

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. Pour le demi-traitement, lorsque le montant desdites prestations est supérieur au montant du demi-traitement, l'intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

3

Pour la maladie, 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'institution.

4

L'agent malade ne peut être licencié pendant la durée de sa maladie. Si les nécessités du service l'exigent, il pourra être fait appel à une personne à qui sera proposé un contrat à durée déterminée «de remplacement temporaire» pour la durée de l'indisponibilité de l'agent malade.

Article 24

Mod. par Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

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 23.

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.

* 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.

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.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) « 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

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) Lorsque cette durée est répartie entre les deux parents, elle est augmentée de 11 jours (18 jours en cas d'adoption multiple). 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 23.

Article 25

Mod. par Avenant n° 29, 1^{er} février 1996

Mod. par Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

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

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

Selon les dispositions légales en vigueur :

- (Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) 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 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 d'une adoption est âgé de plus de 3 ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. »

- le congé ou la période d'activité à temps partiel peut être prolongé pour une année supplémentaire en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant appréciés selon les modalités réglementaires.
- les intéressés sont réintégrés dans un emploi de leur catégorie à l'issue de ce congé, avec les mêmes avantages.

Article 26

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.

Article 27

Le régime et les conditions d'attribution du congé de formation économique, sociale et syndicale, conformément à la loi du 30 décembre 1985, portent essentiellement sur les points suivants :

- Durée du congé de 12 jours par an et par agent sous réserve de dispositions réglementaires plus favorables à intervenir.
- Fractionnement possible deux jours par deux jours, mais la durée du congé ne doit pas être inférieure à deux jours.
- Financement à hauteur de 0,08 % des salaires payés dans l'année en cours par l'institution. Ces dépenses sont déductibles du montant de la participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle continue.

Article 28

1

Les agents quittant leurs fonctions pour effectuer leur service national seront considérés comme étant en disponibilité sans traitement.

Toutefois pendant cette période, ceux qui auront au moins un an d'ancienneté à la date de leur appel sous les drapeaux recevront une indemnité mensuelle égale à 30 points-salaire.

2

A leur libération, ils seront réintégrés dans un emploi de leur catégorie, à condition d'avoir demandé cette réintégration dans le mois qui suivra leur libération. Ils bénéficient du maintien des avantages par eux acquis antérieurement.

Les agents ayant réintégré leur emploi dans ces conditions percevront une somme égale à un mois de traitement. Cette avance sera définitivement acquise à ces agents à la condition qu'ils travaillent au moins une année entière dans l'institution à compter de leur retour. Dans le cas contraire, l'avance consentie leur sera retenue au moment de leur départ.

3

Les périodes de réserve obligatoires non provoquées par les intéressés seront payées sous déduction de la solde qu'ils auront perçue.

4

Les agents effectuant leur service national sont invités à voter par correspondance lors des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

K. Indemnité de licenciement et délai-congé

Article 29

(Modifié par avenant n° 29 du 1^{er} février 1996)

1

Le délai-congé 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 et assimilés : 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 trouvé un emploi pourra demander à être dispensé de tout ou partie de la durée de son préavis.

Article 30

1

Outre le délai-congé, 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 institutions du régime, 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 des institutions du régime, 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 régime.

3

Lorsque le départ se situe après la date anniversaire d'entrée dans une des institutions du régime, l'indemnité est calculée prorata temporis pour les mois supplémentaires.

L. Indemnité de départ aux agents atteints par la limite d'âge

Article 31

Mod. par Avenant n° 29, 1^{er} février 1996, non étendu

Mod. par Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

1

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu)

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur peut intervenir à partir de l'âge de 65 ans.

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.

2

Lors de son départ à la retraite, à son initiative, l'agent perçoit une indemnité de départ égale au minimum à trois mois de salaire (salaire mensuel brut). Cette indemnité est majorée d'un demi-mois de salaire par année de présence dans le régime, au-delà de la 1^{ère} année. Elle ne peut être égale qu'à un maximum de 6 mois de salaire.

3

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu : § 3 supprimé et remplacé par § 4)

Cette indemnité est calculée sur la base du dernier salaire mensuel brut pour les agents bénéficiant de la retraite visée aux articles 36, 37 et 38 de la présente convention.

Dans le cas contraire, cette indemnité sera au moins égale à celle prévue à l'article 30 ci-dessus.

Pour les agents ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans des institutions du régime, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée comme l'indemnité de licenciement (cf. article 30 B 2 ci-dessus).

4

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu : § 5 supprimé et remplacé par § 6))

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.

M. Mesures disciplinaires

Article 32

1

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.

Ces mesures sont prononcées par le directeur après qu'il ait été proposé à l'intéressé de le recevoir pour les deux premières mesures, alors que l'entretien préalable est obligatoire pour les deux dernières mesures.

2

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

Au cas où un agent ne fera l'objet d'aucune mesure disciplinaire ultérieure, il bénéficiera d'une amnistie de plein droit après 12 mois pour un avertissement, et 24 mois pour un blâme ou une mise à pied.

3

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 33 de la présente convention, étant entendu qu'il doit en informer, dans le même délai, la direction de l'institution.

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'institution 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.

N. Commission nationale paritaire de conciliation

Article 33

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, formée de 10 membres, composée, pour moitié, de représentants des directions des institutions 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 l'UNEDIC.

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'institution 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 32 3 pour laquelle elle ne peut se déclarer incompétente.

Les résultats des délibérations de la commission sont notifiés 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 32 3.

O. Oeuvres sociales du personnel

Article 34

Une somme, calculée en pourcentage des salaires annuels, est affectée chaque année à la gestion d'oeuvres sociales du personnel.

Celles-ci sont gérées conformément aux dispositions d'un règlement ci-annexé (annexe IV), adopté par le conseil d'administration de l'UNEDIC et ayant reçu l'accord préalable des parties signataires de la présente convention.

P. Hygiène et sécurité

Article 35

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'institution, 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.

Q. Régimes de retraite des employés

Article 36

Mod. par Avenant n° 29, 1^{er} février 1996

Mod. par Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

A

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu)

Retraite complémentaire (« ARRCO »)

Les employés n'ayant pas la qualification de cadre bénéficient du régime complémentaire de retraite institué par l'UNIRS ; ils sont affiliés à la caisse choisie par l'UNEDIC parmi les caisses agréées par l'UNIRS.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) *La cotisation affectée au régime complémentaire de retraite est fixée à :*

- 6 % de la fraction de salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale (tranche T1).

- 14 % en 2004 (16 % en 2005 de la fraction de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale, dans la limite d'un montant égal à 3 fois ce plafond (tranche T2).

B

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu)

Retraite supplémentaire (« ARRCO »)

Les employés qui n'ont pas la qualification de cadre bénéficient du régime supplémentaire de retraite des salariés de l'UNIRS.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) *La cotisation affectée à ce régime est fixée de la façon suivante :*

- 2 % sur la fraction de salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale (tranche T1).

R. Régimes de retraite des cadres

Article 37

Mod. par Avenant n° 29, 1^{er} février 1996

Mod. par Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

A

Retraite complémentaire (AGIRC)

Les cadres bénéficient du régime complémentaire de retraite et de prévoyance institué par la convention collective du 14 mars 1947 ; ils sont affiliés à l'une des caisses agréées par l'AGIRC.

La cotisation affectée au régime complémentaire de retraite est fixée à 16% de la tranche des appointements comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et le plafond supérieur fixé par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) *Elle est éventuellement majorée en cas d'application de la garantie minimale de points. Cette garantie instituée par l'accord AGIRC du 8 septembre 1988 prévoit que tout participant au régime de cadres est garanti de voir inscrire à son compte un minimum de 120 points quel que soit son salaire.*

La cotisation du régime complémentaire de retraite est répartie à raison de 10% à la charge de l'employeur et 6%

à la charge du cadre.

B
Retraite complémentaire (ARRCO)

1
Retraite complémentaire obligatoire

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) « Les cadres sont également affiliés à la CIPS. La cotisation affectée à ce régime de retraite est fixée à 6 % de la tranche des appointements égale au plafond de la Sécurité sociale. »
Cette cotisation est répartie à raison de 9/16ème (soit 56,25%) à la charge de l'employeur et de 7/16ème (soit 43,75%) à la charge du cadre.

2
Retraite complémentaire supplémentaire

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) « La cotisation sur la tranche des appointements égale au plafond de la Sécurité sociale (tranche T1), affectée à ce régime est fixée à 2 %. »
Cette cotisation est répartie à raison de 9/16ème à la charge de l'employeur et de 7/16ème à la charge du cadre.

S. Régimes de retraite des agents de maîtrise et assimilés cadres

Article 38

Mod. par - Avenant n° 29, 1er février 1996

Mod. par - Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

A
Retraite complémentaire (AGIRC)

Pour l'application du régime complémentaire de retraite, sont assimilés aux cadres, conformément à l'article 36 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les employés dont le coefficient hiérarchique brut est au moins égal à 250 et inférieur à 300.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) Toutefois, pour ces derniers, la cotisation affectée au régime de retraite est fixée à « 16 % » de la tranche des appointements comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et le plafond supérieur fixé par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) Elle est éventuellement majorée en cas d'application de la garantie minimale de points. Cette garantie instituée par l'accord AGIRC du 8 décembre 1988 que tout participant au régime de cadres est garanti de voir inscrire à son compte un minimum de 120 points quel que soit son salaire.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) La cotisation en pourcentage, comme la cotisation correspondant à l'application du minimum garanti, est répartie à raison de « 10/16ème » à la charge de l'employeur et « 6/16ème » à la charge du bénéficiaire.

B
Régime de retraite complémentaire (ARRCO)

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) « Les agents de maîtrise et assimilés cadres sont également affiliés à la CIPS. La cotisation affectée à ce régime de retraite est fixé à 6 % de la tranche des appointements égale au plafond de la Sécurité sociale. »

Cette cotisation est répartie à raison de 2/3 à la charge de l'employeur et de 1/3 à la charge du bénéficiaire.

C
Régime de retraite supplémentaire

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) Les agents de maîtrise et assimilés cadres sont également affiliés à la CIPS (régime supplémentaire). La cotisation affectée à ce régime de retraite est fixé à 2 % de la tranche des appointements égale au plafond de la Sécurité sociale (tranche T1). Cette cotisation est répartie à raison de 2/3 à la charge de l'employeur et de 1/3 à la charge du bénéficiaire.

T. Régime complémentaire de prévoyance et de maladie

Article 39

Mod. par - Avenant n° 24, 18 novembre 1993

Mod. par - Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) Tout le personnel des institutions de l'assurance chômage est obligatoirement soumis au régime complémentaire de prévoyance et de maladie géré par « l'institution » désignée partiairement, à savoir la « Médéric Prévoyance », dans les conditions fixées par les statuts de cette « institution » ou des régimes de référence.

La situation des inactifs et retraités du régime d'assurance chômage fera l'objet d'une négociation ultérieure entre la CIPC et les organisations syndicales.

(Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu) L'adhésion à cette « institution » s'impose à toutes les institutions et pour toutes les catégories de personnel.

Les situations spécifiques de certaines institutions devront être examinées au cas par cas en concertation avec les représentants du personnel locaux afin d'intégrer dans les meilleures conditions les dispositions instituées par le présent avenant préalablement à leur mise en oeuvre. A ce titre, une comparaison avec les régimes existants devra être faite, notamment en ce qui concerne le rapport coût/prestations.

Le détail des cotisations et des prestations des régimes complémentaires de prévoyance et de maladie fait l'objet de l'annexe III de la présente convention.

Dispositions spécifiques aux cadres dirigeants

Avenant n° 38 du 26 juillet 2001

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2001]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux (SNPDOS-CFDT);

Fédération des syndicats du personnel des organismes de la protection sociale du travail et de l'emploi (PSTE-CFDT);

SNAC-CGC;

SNIRAC-CFTC;

FO.

Dispositions générales

Préambule

Considérant la nécessité de poursuivre et de développer la modernisation de l'assurance chômage, avec le triple objectif de :

- prendre en compte les évolutions sociales, économiques et technologiques,
- améliorer encore la qualité des services tant à l'égard des demandeurs d'emploi que des entreprises,
- maîtriser la part des contributions affectées à la gestion,

Considérant :

- que les cadres dirigeants assument des responsabilités importantes dans l'exercice de leur fonction impliquant une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,

- que dans le cadre d'une adhésion aux orientations de la direction générale, ils exercent un pouvoir de décision largement autonome,

- qu'ils présentent un niveau élevé de rémunération,

en conséquence, le cumul de ces trois critères inscrit les directeurs, directeurs adjoints, directeurs délégués de l'assurance chômage dans la catégorie des cadres dirigeants.

Considérant la nécessité d'adapter les compétences des cadres dirigeants à l'évolution des métiers et de prendre en compte les aspects de gestion prévisionnelle nécessaires en matière d'emploi, de formation et de rémunération pour développer leur employabilité et favoriser leur promotion interne.

Les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

Article premier

I - Le présent avenant à la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de l'assurance chômage règle, conformément au paragraphe 2 de l'article 1^{er} de ladite convention, les rapports entre l'UNEDIC et les cadres dirigeants.

II : - Vu l'avenant n° 7 du 6 décembre 1993 à la convention du 24 février 1984,

- Vu les articles 2 - paragraphe 9 et 13 - paragraphe 9 des statuts de l'UNEDIC,

- Vu l'article 10.1, paragraphes 8, 9 et 10, des statuts-types des ASSEDIC,

- Vu l'article 10.1, paragraphes 8, 9 et 10 des statuts-types des ASSEDIC ayant adhéré au groupement des ASSEDIC de la région parisienne,

- Vu l'article 10, paragraphes 9, 10 et 11, des statuts-types du groupement des ASSEDIC de la région parisienne,

- Vu l'accord du 29 octobre 1996, relatif à la bourse de l'emploi dans le régime d'assurance chômage et ses annexes,

- Vu l'accord d'évolution du cadre contractuel collectif du personnel de l'assurance chômage, du 8 janvier 2001, concernant :

- l'organisation et la réduction du temps de travail

- l'avenant à l'accord relatif à la bourse de 1 emploi

- l'accord à durée déterminée de mobilité liée aux réformes des structures

- le dispositif de retraite anticipée et son annexe

- l'actualisation du droit syndical et du mode de fonctionnement des instances représentatives du personnel

les dispositions de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de l'assurance chômage sont adaptées à la situation des cadres dirigeants dans les conditions déterminées par les points III à V du présent avenant.

III :

- Les articles 5 (à l'exception du §9), 6 (à l'exception du §1), 7, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 32, 33, 36, 38 de la convention

- l'accord du 29 octobre 1996, relatif à la bourse de l'emploi dans le régime d'assurance chômage et ses annexes,

- l'accord d'évolution du cadre contractuel collectif du personnel de l'assurance chômage, du 8 janvier 2001, concernant :

- l'organisation et la réduction du temps de travail

- l'avenant à l'accord relatif à la bourse de 1 emploi

-
- l'accord à durée déterminée de mobilité liée aux réformes des structures
 - le dispositif de retraite anticipée et son annexe
- ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants.

IV - Les articles 4, 5 (9), 6 (1), 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 34, 35, 39 de la convention s'appliquent aux cadres dirigeants dans les conditions de droit commun; les articles 30 et 31 s'appliquent aux cadres dirigeants ayant une ancienneté inférieure à deux ans.

V - Les articles 2, 8, 10, 11, 15, 29, 30, 31, 37 de cette convention sont applicables aux cadres dirigeants suivant les dispositions particulières ci-après.

Il est en outre ajouté les articles 8 bis sur l'unicité du management, 8 ter sur l'évolution, 40, 41, et 42.

Article 2

Le présent avenant se substitue à l'avenant n° XXV du 27 mai 1994, à ses avenants et annexes, concernant la situation des directeurs et à l'accord du 4 juillet 1978 concernant la situation des directeurs adjoints d'organismes, à son annexe 1 et au protocole annexe pour l'application de l'article 29, dernier alinéa, dudit accord qu'il annule et remplace à compter du 1^{er} août 2001.

Article 8 Recrutement

§ 1 - Le recrutement des cadres dirigeants s'effectue conformément aux dispositions statutaires précitées de l'UNEDIC, des ASSEDIC, et du GARP.

Les directeurs d'institutions sont nommés par le bureau de l'UNEDIC, sur proposition du directeur général de l'UNEDIC, après avis du bureau de l'institution.

Le directeur général examine par priorité les candidatures des directeurs et directeurs adjoints déjà en poste au sein du régime d'assurance chômage.

Les directeurs adjoints sont nommés par les directeurs des institutions, après accord du directeur général de l'UNEDIC.

Un directeur adjoint ne peut être désigné directeur de l'institution (ASSEDIC, GARP) au sein de laquelle il exerçait, précédemment à sa nomination, ses fonctions.

Le directeur de l'institution examine par priorité les candidatures des cadres dirigeants et à défaut, celles des agents, déjà en poste au sein de l'assurance chômage.

§ 2 - Les conditions générales de recrutement sont fixées conformément aux lois et décrets en vigueur. Tout candidat devra subir, préalablement à son embauche, un examen médical permettant d'apprecier l'aptitude physique de l'intéressé à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

Tout cadre dirigeant reçoit communication de la convention collective nationale du personnel des institutions de l'assurance chômage, l'avenant à ladite convention relatif à la situation des cadres dirigeants, ainsi que l'ensemble des documents statutaires régissant sa fonction.

§ 3 - Le directeur général informe les cadres dirigeants des recrutements effectués.

§ 4 - Les directeurs délégués ont le statut conventionnel des directeurs.

Article 8 bis Unicité de management

§ 1 - Les signataires du présent avenant confirment leur volonté d'organiser l'unicité de management des institutions de l'assurance chômage.

Un dispositif spécifique de gestion des cadres dirigeants (carrière, rémunération, évaluation, formation ...) devra faciliter une harmonie permanente entre les objectifs de la direction générale et les contraintes rencontrées localement. Des formations adaptées seront proposées aux cadres dirigeants en fonction de leur parcours professionnel et aux fins de leur permettre d'exercer au mieux leur fonction en liaison avec les évolutions de l'environnement social, culturel et économique.

§ 2 - Un entretien périodique est organisé entre :

- le directeur général et chacun des directeurs, d'une part et,
- chaque directeur délégué ou directeur adjoint et le directeur dont il dépend, d'autre part.

Cet entretien porte d'une part, sur la réalisation des objectifs précédemment convenus, sur la définition de nouveaux objectifs et les moyens de les atteindre, et d'autre part sur les questions éventuelles de mobilité et toutes autres questions que l'intéressé souhaite aborder.

§ 3 - L'affectation en qualité de directeur, de directeur délégué ou de directeur adjoint d'institution revêt la forme

juridique d'un détachement. Ce détachement à durée indéterminée a pour effet de mettre le cadre dirigeant à disposition de l'institution à laquelle il est affecté en vue d'y accomplir sa mission. Ce détachement fait l'objet d'un accord écrit précisant les droits et obligations des parties.

Le directeur général prévient, dans toute la mesure du possible, le cadre dirigeant de la fin de son contrat de détachement au moins trois mois avant la fin de celui-ci.

À la fin de son contrat de détachement, le contrat de travail du cadre dirigeant avec l'UNEDIC se poursuit, il bénéficie d'une priorité d'affectation à un poste de même nature, dans le cadre de l'assurance chômage.

§ 4 - La gestion administrative du cadre dirigeant est assurée par l'UNEDIC.

Article 8 ter **Évolution**

Dans le cadre de l'unicité de management et afin d'assurer la meilleure cohérence de fonctionnement des différentes institutions de l'assurance chômage et de promouvoir la gestion de carrière des cadres dirigeants, la direction générale de l'UNEDIC organise leur mobilité et développe en conséquence des outils de gestion de carrière.

Section 1 : Mobilité

§ 1 - La mobilité constitue un élément de gestion de carrière des cadres dirigeants.

Elle participe à l'évolution de l'assurance chômage et à sa modernisation.

Elle doit permettre :

- l'apport d'expériences et de méthodes de travail nouvelles,
- la progression de carrière des cadres dirigeants par la prise de responsabilités nouvelles,
- la gestion des institutions par des cadres dirigeants ayant fait preuve de leurs compétences dans des institutions différentes.

Afin de favoriser cette mobilité, le directeur général informe les cadres dirigeants, par lettre personnelle, des postes dont la vacance est prévisible.

Le rythme de cette mobilité doit tenir compte de la nécessité pour un cadre dirigeant de disposer du temps indispensable à l'appréhension des réalités spécifiques de l'institution. Elle ne doit pas conduire à une déstabilisation de la gestion des institutions.

La durée indicative d'une affectation est en conséquence fixée à 5 ans.

La mobilité doit enfin permettre l'alternance entre des activités opérationnelles à la direction ou à la direction adjointe des institutions et des activités fonctionnelles à l'UNEDIC, aux fins d'un enrichissement réciproque des composantes de l'assurance chômage et d'une cohésion de l'ensemble.

§ 2 - Un dispositif d'accompagnement de la mobilité interne et externe des cadres dirigeants est mis en place par l'UNEDIC.

§ 3 - Le régime de Sécurité sociale est celui applicable dans la région de détachement.

Section 2 : Parcours professionnel

§ 1 - Un comité de carrière composé des membres de la direction générale de l'UNEDIC est installé afin de favoriser le rapprochement entre les compétences identifiées à travers le système d'évaluation et la cartographie des emplois de cadres dirigeants au sein de l'assurance chômage.

§ 2 - Le comité de carrière examine les performances des cadres dirigeants selon trois axes :

- le management stratégique
- la conduite opérationnelle
- les dimensions personnelles du cadre dirigeant.

§ 3 - Pour les directeurs adjoints, le directeur de l'institution, chargé de l'accompagnement du parcours professionnel d'un cadre dirigeant, transmet au comité de carrière son avis sur ce dernier.

Article 10 **Ancienneté**

L'ancienneté des intéressés en tant que cadre dirigeant est décomptée à partir du jour de leur prise de fonction en qualité de directeur ou directeur adjoint.

Dans le cas où cette prise de fonction a été précédée d'une activité exercée à un autre titre dans les institutions de l'assurance chômage, l'intéressé conserve, en outre, l'ancienneté acquise dans ses fonctions précédentes, selon les dispositions différentes à celle-ci.

Article 11

Période d'essai - Période probatoire

§ 1 - La période d'essai des cadres dirigeants est fixée à 6 mois.

Au cours de cette période, le contrat pourra être rompu à tout moment par l'une des parties :

- sans préavis durant le premier mois d'essai,
- avec préavis de :

- 2 semaines durant les 2^e et 3^e mois,

- 1 mois durant les 4^e, 5^e et 6^e mois.

§ 2 - En ce qui concerne le directeur qui occupait précédemment une fonction identique, dans un organisme du régime d'assurance chômage, il est dispensé de la période probatoire et soumis à une période d'adaptation d'une durée de trois mois. En ce qui concerne la nomination d'un directeur adjoint au poste de directeur, la période probatoire est fixée à 6 mois.

§ 3 - En cas de promotion interne, si la période probatoire ne s'avère pas concluante, ou en cas d'échec de la période d'adaptation, le collaborateur, titulaire d'un contrat de travail conclu avec l'UNEDIC, retrouvera une fonction correspondant à sa classification antérieure; il sera prioritaire par rapport à tout poste correspondant à cette classification si son ancien poste n'est plus vacant, ou retrouvera son poste si son ancien poste est encore vacant.

Article 15

Salaires

§ 1 - Le salaire annuel, réparti en douze mensualités égales, des cadres dirigeants est fixé par le directeur général de l'UNEDIC qui, en ce qui concerne le salaire annuel des directeurs adjoints, reçoit l'avis du directeur de l'institution dont ils dépendent.

Ce salaire tient compte des performances du cadre dirigeant, et en particulier :

- du rôle assumé par l'intéressé eu égard à l'importance de l'institution dans laquelle il exerce ses fonctions, aux difficultés particulières à résoudre, à l'étendue de ses responsabilités, aux tâches accomplies, aux services rendus;
- des performances et résultats obtenus en fonction des objectifs définis;
- de la valeur propre de l'intéressé, de ses qualités personnelles, sa compétence, son expérience, son ancienneté, sa mobilité.

Ce salaire tient également compte de l'évolution de la valeur du point (annexe II de la convention collective).

En cas de détachement dans une nouvelle institution, ou d'affectation à un poste à l'UNEDIC, l'intéressé ne pourra percevoir de rémunération inférieure à celle qu'il percevait dans l'institution précédente, hors avantages liés spécifiquement à la fonction antérieure.

§ 2 - Pour ce qui concerne les directeurs adjoints, la prime d'ancienneté dont ils bénéficient à la date de mise en oeuvre du présent avenant sera intégrée à leur rémunération.

Les salaires annuels des directeurs et directeurs adjoints ne pourront être inférieurs à un niveau défini dans l'annexe III du présent accord.

Article 29

Délai-congé

Sous réserve des dispositions de l'article 11, le délai-congé réciproque est fixé 6 mois pour les directeurs et à 4 mois pour les directeurs adjoints.

Pour les cadres dirigeants en fonctions depuis au moins deux années, cette durée est ramenée à trois mois en cas de démission.

Article 30

Indemnité de licenciement

Pour tenir compte des conditions particulières de son emploi, outre le délai-congé, tout cadre dirigeant comptant au moins deux ans d'ancienneté dans la fonction recevra une indemnité égale à 0,9 mois du dernier traitement mensuel tel que défini à l'article 15, par année d'ancienneté dans cette fonction.

Toutefois, chaque année accomplie à partir de l'âge de 50 ans dans les fonctions de cadre dirigeant ouvre droit à 1,8 mois d'indemnité.

L'indemnité de licenciement ne pourra dépasser la valeur de 18 mois.

Lorsqu'un cadre dirigeant a, antérieurement à l'exercice de sa fonction de cadre dirigeant, occupé un autre poste relevant de la convention collective nationale du personnel des institutions, l'indemnité de licenciement est déterminée par référence aux règles applicables à chacune de ces situations, en respectant toutefois le plafond des 18

mois.

Article 31

Indemnité de départ en retraite ou de mise à la retraite des cadres dirigeants

§ 1 - Lors de son départ à la retraite, le cadre dirigeant qui compte au moins 2 ans d'ancienneté dans la fonction, s'il est âgé de 60 ans au moins, perçoit une indemnité de départ égale à 0,9 mois du dernier traitement mensuel tel que défini à l'article 15, par année d'ancienneté dans cette fonction.

Toutefois, cette indemnité ne pourra être inférieure à 3 mois.

Après cinq années d'ancienneté, cette indemnité ne pourra être inférieure à 7,5 mois.

En aucun cas, elle ne sera supérieure à 12 mois de rémunération.

Elle sera versée en une seule fois ou en plusieurs fractions, au choix du bénéficiaire.

La durée du préavis est réciproquement fixée à 6 mois pour les directeurs, et à 4 mois pour les directeurs adjoints.

Lorsqu'un cadre dirigeant a, antérieurement à l'exercice de sa fonction de cadre dirigeant, occupé un autre poste relevant de la convention collective nationale du personnel des institutions, l'indemnité de départ en retraite est déterminée par référence aux règles applicables à chacune de ces situations, en respectant toutefois le plafond des 12 mois.

§ 2 - Les cadres dirigeants, dont la rupture du contrat de travail pour fin de carrière intervient à l'âge de 60 ans ou postérieurement, et qui possèdent une ancienneté dans la fonction au moins égale à 10 ans ou de 15 ans dans les institutions de l'assurance chômage, perçoivent, en cas de rupture à l'initiative de la direction générale, une indemnité calculée selon les modalités identiques à celles prévues à l'article 30; toutefois, cette indemnité sera plafonnée à :

- 16 mois si la rupture intervient à l'âge de 61 ans,
- 15 mois si la rupture intervient à l'âge de 62 ans,
- 14 mois si la rupture intervient à l'âge de 63 ans,
- 13 mois si la rupture intervient à l'âge de 64 ans,

si à chacun des âges considérés le cadre dirigeant réunit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

§ 3 - Les cadres dirigeants bénéficiant des dispositions du présent article conserveront, jusqu'à l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, les garanties prévues par le régime de prévoyance applicable à l'UNEDIC. À cette fin, l'UNEDIC prend à sa charge les cotisations nécessaires à ce maintien.

§ 4 - En vue de permettre l'exacte application de ces dispositions, le cadre dirigeant remet à l'UNEDIC le relevé de compte de la Caisse régionale de Sécurité sociale, récapitulant les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse, dès qu'il atteint son 58^e anniversaire.

Article 37

Régime de retraite

§ 1 - Les cadres dirigeants bénéficiant du régime complémentaire de retraite et de prévoyance institué par la convention collective du 14 mars 1947, dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 37 (retraite) et l'avenant n° XXIV à la convention collective nationale de travail du personnel des institutions, signé le 18 novembre 1993 (prévoyance).

Les garanties accordées en matière de prévoyance sont celles de l'avenant précité. Le détail des garanties accordées fait l'objet de l'annexe III à la convention collective nationale de travail du personnel des institutions.

§ 2 - Outre les garanties conventionnelles de droit commun définies au § 1, les cadres dirigeants dont la rémunération atteint le niveau requis bénéficient d'un régime supplémentaire de retraite et de prévoyance sur la tranche dite « T III » ou « C » qui fait l'objet de l'annexe I au présent avenant.

§ 3 - Enfin, un régime de retraite à cotisations définies et un régime de garantie de ressources seront institués au profit des cadres dirigeants.

Article 40

Les collaborateurs de l'UNEDIC qui avaient été classés dans la position d'assimilés directeurs ou d'assimilés directeurs adjoints, au titre des anciennes dispositions, bénéficient à titre exceptionnel et personnel, du présent avenant.

Article 41

Commission de suivi

Une Commission paritaire examinera les litiges qui pourraient naître de l'interprétation du présent avenant. Elle se réunira à la demande d'une des parties concernées.

Article 42

Régime de pension

Les retraités de l'UNEDIC qui justifieront de la réunion des conditions requises pourront, le cas échéant, bénéficier d'une rente viagère déterminée dans les conditions arrêtées par l'UNEDIC.

Annexe I

Les cadres dirigeants dont la rémunération atteint le niveau requis participent au régime de retraite et de prévoyance des cadres, géré par la CIPC.

Retraite

Aux termes de la convention collective du 14 mars 1947, les cotisations versées pour le compte des participants sont assises :

- sur la tranche C⁽¹³⁾

(13) L'obligation pour les entreprises de cotiser sur la tranche C a pris effet :

- au 1^{er} janvier 1988 pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN du 14 mars 1947, qui adhéraient déjà à l'un des régimes de cadres supérieurs gérés par l'IRCASUP notamment.

des salaires, c'est-à-dire la fraction des rémunérations comprises entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Les cotisations sont égales à 16 % du montant de la fraction du salaire brut qui se trouve au-delà du plafond de la Sécurité sociale et dans la limite de 8 fois ce plafond. Les cotisations se répartissent à raison de :

- 62,5 % à la charge de l'UNEDIC,
- 37,5 % à la charge du cadre dirigeant.

Pour les participants inscrits avant le 1^{er} janvier 1988, les cotisations ont été calculées selon des modalités particulières, et ce jusqu'au 31 décembre 1997.

Prévoyance

Les cadres dirigeants, dans la mesure où ils sont déjà couverts pour le risque considéré au régime général, sont inscrits au régime de prévoyance supplémentaire des cadres supérieurs.

L'option choisie par l'UNEDIC est l'option A qui assure des prestations complémentaires pour les risques : décès et allocations d'éducation.

Les cotisations sont calculées sur la base d'un salaire de référence forfaitaire, déterminé chaque année par le conseil d'administration de la CIPC en fonction de l'évolution du salaire moyen des membres participants.

Elles sont réparties sur la base de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le cadre dirigeant.

Les prestations ainsi garanties au titre de l'option A, sont calculées sur la base du même salaire de référence forfaitaire, revalorisé annuellement, qui sert au calcul des cotisations.

Ces prestations viennent donc s'ajouter à celles définies à l'annexe III de la convention collective nationale du personnel du régime d'assurance chômage.

Ces prestations s'élèvent à :

- pour le capital décès :

- capital garanti : 150 % du salaire de référence forfaitaire (ce capital s'ajoute au capital garanti au titre de l'annexe III, soit pour mémoire : 200 % des tranches A, B et C du salaire annuel de référence; de même, les prestations décrites ci-après s'ajoutent à celles définies dans l'annexe III);

- majoration familiale : le capital est majoré pour chaque enfant à charge⁽¹⁴⁾

(14) Enfant à charge tel que défini par le gestionnaire.

, à raison de 3,5 % par année restant à courir entre l'âge de l'enfant au moment du décès et 21 ans, sans que la majoration puisse être inférieure à 10 % pour les enfants à charge⁽¹⁴⁾

(14) Enfant à charge tel que défini par le gestionnaire.

âgés de plus de 21 ans;

- majoration accident : lorsque le décès survient à la suite d'un accident du travail reconnu par la Sécurité sociale, le capital garanti est majoré de 50 %. Tout autre accident corporel, dûment constaté, ouvre droit à la même majoration s'il est la cause du décès survenu dans les 12 mois;

- invalidité totale et permanente : le capital décès assuré peut être versé en cas d'invalidité totale et permanente lorsque l'intéressé est classé avant l'âge de 60 ans, en référence à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, en invalidité 3^e catégorie et s'il peut être considéré définitivement incapable de tout gain et de toute indépendance à l'égard de tous les actes de la vie courante;

- limite d'âge : à partir de 65 ans révolus, les prestations sont réduites, en application du barème prévu par le gestionnaire. Toutefois, cet abattement n'est pas appliqué si l'assuré, au moment du décès, laisse au moins un enfant à charge⁽¹⁴⁾

(14) Enfant à charge tel que défini par le gestionnaire.

- pour les allocations d'éducation :

À compter du décès, il est versé pour chaque enfant à charge⁽¹⁴⁾

(14) Enfant à charge tel que défini par le gestionnaire.

des allocations fixées à :

- 20 % du salaire de référence forfaitaire par enfant âgé de moins de 17 ans (cette allocation s'ajoute à celle garantie au titre de l'annexe III, soit pour mémoire : 15 % des tranches A, B et C du salaire annuel de référence),

- 25 % du salaire de référence forfaitaire par enfant âgé de 17 à 26 ans (cette allocation s'ajoute à celle garantie au titre de l'annexe III, soit pour mémoire : 20 % des tranches A, B et C du salaire annuel de référence).

Annexe II

Dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique des cadres dirigeants

Chapitre I La mobilité

Afin de tenir compte de la situation spécifique des cadres dirigeants, les dispositions de la convention collective nationale des personnels de l'assurance chômage relatives à la mobilité, l'accord sur la Bourse de l'emploi et ses annexes, l'avenant du 8 janvier 2001 à l'accord sur la bourse de l'emploi et ses annexes, les règles applicables aux DOM (lettre aux ASSEDIC et GIA n° 88-99) et l'accord relatif à la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'organisation de la fonction informatique de l'assurance chômage ne leur sont pas applicables.

Conformément au §2 de la section I de l'article 8 ter de l'avenant concernant la situation des cadres dirigeants, un dispositif d'accompagnement de la mobilité des cadres dirigeants prenant en compte les spécificités de la situation de ceux-ci est ainsi mis en place.

Ce dispositif tient compte du fait que la mobilité géographique fait partie de la gestion de carrière du cadre dirigeant.

La prise de fonction du cadre dirigeant dans une nouvelle institution fera l'objet d'un accompagnement par l'UNEDIC qui comportera notamment un entretien avec la direction générale, portant sur les axes professionnels et personnels tels que le logement et la situation du conjoint.

Chapitre II Mesures d'accompagnement

À chaque changement d'institution, les dispositions suivantes sont appliquées :

Article 1 Nouvelle affectation géographique entraînant un déménagement

1 Champ d'application

Pour l'application des dispositions prévues dans le présent accord, les situations de vie maritale justifiées ou de PACS seront assimilées au mariage.

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

2 Préparation d'un transfert

Lorsqu'un cadre dirigeant fait acte de candidature à une nouvelle affectation, l'UNEDIC lui rembourse ses éventuels frais de déplacement. Chaque cadre dirigeant, en vue de son détachement au sein d'une nouvelle institution peut, après accord de l'UNEDIC et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint. Dans ce cas, les cadres dirigeants se voient accorder par

l'UNEDIC un congé de deux jours de repos exceptionnels accolés à un week-end. Les remboursements des frais (transports, hôtel, repas) sont effectués selon les barèmes en vigueur à l'UNEDIC.

Le déplacement des enfants mineurs pourra être pris en charge lorsque les obligations familiales le justifieront. Une aide personnalisée concernant la recherche du nouveau logement, l'accompagnement logistique de son installation ainsi que les opérations de libération/revente de l'ancien logement sera systématiquement proposée. Une agence spécialisée sera retenue en fonction de la demande d'accompagnement du cadre dirigeant.

3 Logement

3.1 Déménagement

Les cadres dirigeants nouvellement affectés se voient accorder par l'UNEDIC 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 cadres dirigeants nouvellement affectés seront intégralement pris en charge par l'UNEDIC dès lors que ces frais auront fait l'objet d'un devis préalablement accepté par l'UNEDIC.

3.2 Indemnité de réinstallation

Chaque personne ou famille bénéficie, en fin de période probatoire et en cas de réinstallation, d'une indemnité de réinstallation versée par l'UNEDIC, sur présentation de factures et dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale multiplié par le nombre de parts.

Le nombre de parts est calculé selon les règles suivantes : une part pour le cadre dirigeant, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens fiscal et une part à partir du 4^e enfant.

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

Lorsque deux conjoints travaillant dans le régime d'assurance chômage changent d'institution, même si les institutions sont différentes, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.

3.3 Transfert de la famille

Dans le cas où, en accord avec l'UNEDIC 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'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé, celui-ci peut prétendre, pendant la période de séparation, à l'application des barèmes concernant l'hébergement en vigueur à l'UNEDIC. Il bénéficiera, en outre, du remboursement d'un voyage aller et retour par semaine pour lui ou son conjoint.

Lorsque la nouvelle affectation se produit entre la France métropolitaine et un DOM ou entre deux DOM, le cadre dirigeant bénéficiera, pendant la période de séparation, du remboursement d'un seul voyage aller et retour en avion pour lui ou son conjoint.

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

Il sera tenu compte de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants pour lesquels un traitement spécifique demanderait une prise en charge particulière.

3.4 Frais d'agence

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge directement par l'UNEDIC sur présentation de facture à concurrence d'un montant maximum de 10 000 francs. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.

3.5 Double loyer

Si la nouvelle affectation entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer, hors charges, de la nouvelle résidence est pris en charge pendant six mois par l'UNEDIC. Ce montant sera soumis aux charges sociales et fiscales, conformément à la législation en vigueur. Un prolongement de prise en charge peut être exceptionnellement accordé par le secrétariat général de l'UNEDIC en raison de situations particulières. En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà du 12^e mois.

3.6 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 sera accordée, après accord du secrétariat général de l'UNEDIC.

L'indemnité mensuelle sera égale à la différence entre les deux loyers hors charges et sera versée pendant six mois. Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée au cadre dirigeant qui quitte un logement dont il est propriétaire.

4 Conjoint

4.1 Activité professionnelle du conjoint

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

Le conjoint est salarié de l'assurance chômage :

Il sera reclassé dans un emploi équivalent dans la même structure ou dans l'institution la plus proche. Le coefficient ni aucune des composantes de la rémunération ne pourront être diminués.

Le conjoint n'est pas salarié de l'assurance chômage :

Le régime d'assurance chômage et l'institution d'accueil du conjoint s'engagent à rechercher les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'assurance chômage, dans la région concernée.

Pour ce faire, il est mis à la disposition du conjoint une assistance à la recherche d'un emploi réalisée par un prestataire extérieur portant sur l'aide à 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 sera donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'institution, à compétence égale.

Article 2 Prime de mobilité

Le cadre dirigeant détaché auprès d'une nouvelle institution percevra, au moment où son détachement prendra effet, une prime de mobilité égale à :

- 1 mois de salaire pour le cadre dirigeant dont le changement d'affectation n'entraîne aucun changement de domicile,*
- 3 mois de salaire pour le cadre dirigeant dont le changement d'affectation entraîne le transfert de la famille,*
- 4 mois de salaire pour le cadre dirigeant qui, pour des raisons personnelles, ne peut transférer sa famille et est obligé de s'installer en double résidence. Dans cette hypothèse, il ne peut y avoir remboursement des frais de déménagement, de transfert et d'installation.*

Article 3 Stipulations particulières

Afin de faciliter le financement des opérations immobilières rendues nécessaires par la mobilité des cadres dirigeants, l'UNEDIC pourra cautionner des prêts relais accordés par les établissements bancaires.

Ces engagements de caution devront être limités et garantis par une décharge au profit de l'UNEDIC du bénéfice des indemnités de licenciement et du capital décès du bénéficiaire du prêt.

Article 4 Employabilité

Un accompagnement spécifique sera mis en oeuvre pour développer l'employabilité des cadres dirigeants (mobilité externe, bilan de compétences, coaching, formations diplômantes, parcours qualifiants, ...).

Pour le cas où un cadre dirigeant aurait un projet personnel, que ce soit un projet de création ou de reprise d'entreprise ou un projet professionnel du salarié, la direction générale en facilitera la réalisation par différentes mesures telles que :

- des actions de formation,*
- l'octroi d'un congé sans soldes selon les dispositions conventionnelles (art. 21 de la CCN) ou de droit commun (congé sabatique),*
- l'octroi d'un congé pour création d'entreprise, dont la durée pourra être de 12 mois renouvelable 2 fois,*
- toute autre mesure étudiée en collaboration avec le cadre dirigeant.*

*Le cadre dirigeant pourra bénéficier d'un accompagnement spécifique personnalisé validé par l'UNEDIC.
À l'issue de la suspension du contrat de travail due à l'octroi d'un congé sabbatique, d'un congé sans solde ou d'un congé pour création d'entreprise, le cadre dirigeant sera réintégré dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent.*

Annexe III

Salaires annuels minima des cadres dirigeants de l'assurance chômage

Le salaire annuel minima des directeurs s'établit à 34 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} juillet 2001.

Le salaire annuel minima des directeurs adjoints s'établit à 28 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} juillet 2001.

La revalorisation de ces salaires minima s'effectuera sur la base de l'évolution de la valeur du point-salaire.

Retraite supplémentaire des cadres dirigeants Accord du 26 juillet 2001

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2001]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux (SNPDOS-CFDT);

Fédération des syndicats du personnel des organismes de la protection sociale du travail et de l'emploi (PSTE-CFDT);

SNAC-CGC;

SNIRAC-CFTC;

FO.

Préambule

Les signataires du présent accord ont la volonté de créer un régime de retraite supplémentaire par capitalisation au profit des retraités justifiant avoir été cadres dirigeants au sein des institutions du régime d'assurance chômage sous réserve qu'ils réunissent les conditions ci-après définies.

Titre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord les cadres dirigeants et anciens cadres dirigeants d'une ou plusieurs institutions du régime d'assurance chômage, tels que définis par les dispositions conventionnelles.

Article 2 Application, durée, révision

Le présent accord prend effet au 1^{er} août 2001 et est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les dispositions légales.

Il peut être dénoncé selon les dispositions légales, étant précisé que la dénonciation ne peut pas avoir pour effet de remettre en cause les droits constitués par les cadres dirigeants à la date d'effet de la dénonciation.

Article 3 Contrat d'assurance et obligation d'information

L'application du présent accord suppose la conclusion entre l'UNEDIC et un organisme habilité, d'un contrat d'assurance. L'UNEDIC reste libre du choix de l'assureur et de la modification de l'assureur, tant que la modification n'a pas d'effet sur les modalités de constitution des droits.

En sa qualité de souscripteur, l'UNEDIC remettra à chaque cadre dirigeant une notice d'information établie par l'organisme assureur et résumant les garanties offertes et leurs modalités d'application.

Article 4
Observatoire

L'UNEDIC transmet les informations requises à l'observatoire chargé du suivi de l'application de l'accord. Cet observatoire est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative et de représentants de la direction en nombre équivalent.

Article 5
Sauvegarde

Le présent accord est conclu en fonction de la législation connue à la date de conclusion du présent accord.

Au cas où la loi, les mesures réglementaires, ou encore les dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale du régime de retraite supplémentaire mis en oeuvre par le présent accord, celui-ci serait caduc de plein droit ce qui nécessiterait alors sa renégociation.

Titre II
Dispositions techniques

Article 6
Constitution des droits

1

Le présent accord constitue un régime obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies au profit des cadres dirigeants. Le régime est financé par le versement à un assureur d'une prime alimentant un fonds collectif de retraite.

La prime est calculée sur le salaire brut de chaque cadre dirigeant tel que défini à l'article 15 de l'avenant XXXVIII.

Le taux de cotisation est fixée à 4,5 %.

La cotisation est à la charge du cadre dirigeant pour 50 % de son montant; elle est prélevée sur la rémunération de chaque bénéficiaire.

Les droits constitués, pour chaque participant, sont individualisés et définitivement constatés dans les conditions définies par le présent accord et par le contrat d'assurance.

La gestion du fonds est collective.

2

L'employeur souscrit un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité.

Un extrait des garanties qu'offrira ce contrat telles qu'elles résultent de l'appel d'offres dont il a fait l'objet est annexé au présent accord.

3

La prime de retraite est versée à l'assureur trimestriellement. Elle est prise en compte pour l'évaluation des seuils d'exonération de charges et de taxes visés à l'article D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale et l'article 83 - 2^o du Code général des impôts.

Article 7
Liquidation et service des droits

Les droits sont liquidés à partir de 60 ans et à condition que le cadre dirigeant puisse prétendre à la liquidation de ses droits à retraite du régime de base de la Sécurité sociale et selon les modalités notamment techniques (taux de conversion du capital en rente, tables, ...) définies dans le contrat d'assurance, notamment en ce qu'il fixe les conditions nécessaires de durée de cotisation aux régimes de retraite de base et complémentaires.

Les prestations sont servies dans les conditions définies par le contrat d'assurance.

Le participant doit, au moment de la demande de liquidation des droits, opter pour le service de prestations sans ou avec réversion.

Dans le cas où l'option « réversion » est retenue, la pension globale de réversion sera répartie entre le conjoint survivant et le ou les ex-conjoints non remariés et survivants au prorata de la durée de chaque mariage, dans les conditions définies par le gestionnaire.

Les rentes sont revalorisées dans les conditions définies par le contrat d'assurance. Les rentes supportent les charges et taxes dues.

Article 8 **Décès en activité**

Au cas où un participant décède avant d'avoir fait liquider ses droits, le capital constitué, à son titre, sur le fonds collectif, est liquidé sous forme de rente viagère immédiate au profit de son conjoint non séparé, à défaut, au profit des enfants légitimes reconnus ou adoptés par part égale entre eux, à défaut encore, au profit du bénéficiaire désigné par le participant.

L'attribution des droits est réalisée dans les conditions définies par le contrat d'assurance.

Article 9 **Départ de l'entreprise avant la retraite**

Le participant quittant l'entreprise avant la retraite, pour quelque raison que ce soit, conserve les droits constitués au jour de son départ.

Il peut demander le transfert de ses droits auprès d'un autre assureur garantissant un régime équivalent à celui résultant du présent accord. Il supporte alors les frais éventuels de transfert, le montant du transfert est évalué par l'assureur au dernier jour du trimestre précédent la demande.

Un bénéficiaire quittant l'entreprise, pour quelle que cause que ce soit, avant l'âge de la liquidation de ses droits, peut poursuivre aux mêmes conditions tarifaires tout ou partie des versements effectués pour son compte. Il devient alors contractant à titre individuel et continue à bénéficier des dispositions financières spécifiques du régime de retraite à cotisations définies mise en place par le présent accord, aucun versement n'étant plus réalisé par l'UNEDIC.

Article 10 **Gestion financière**

Au titre du contrat d'assurance, il est établi :

- un fonds collectif de droit auquel sont versées les cotisations nettes de frais et charges. Ce fonds est débité du capital constitutif des droits à rente lors de leur liquidation;*
- un fonds collectif de rentes auquel sont versés les capitaux constitutifs des droits à rente lors de leur liquidation (par transfert du fonds collectif des droits) et tous abondements nécessaires au service des rentes complémentaires de l'article 10. Ce fonds est débité des rentes servies et des charges et taxes éventuellement dues.*

Les conditions de fonctionnement et de gestion de ces fonds et notamment de participation aux bénéfices sont déterminées par le contrat d'assurance.

Garantie de ressources des cadres dirigeants retraités **Accord du 26 juillet 2001**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux (SNPDOS-CFDT);

Fédération des syndicats du personnel des organismes de la protection sociale du travail et de l'emploi (PSTE-CFDT);

SNAC-CGC;

SNIRAC-CFTC;

FO.

Préambule

Il a été conclu le présent accord, étant préalablement constaté que le niveau des ressources perçues par certains retraités de l'UNEDIC pouvait se caractériser par une importante dégradation financière. L'objet du présent accord est donc d'établir une garantie minimale de ressources pour les retraités qui réunissent les conditions requises.

Article 1 ***Champ d'application***

Les bénéficiaires de la garantie minimale de ressources sont les retraités qui justifient :

- avoir été fonction en qualité de cadre dirigeant d'une institution du régime d'assurance chômage au 1^{er} janvier 2001;
- y avoir exercé les fonctions de cadre dirigeant pendant au moins huit ans;
- avoir achevé leur carrière au sein du régime, c'est-à-dire avoir quitté l'assurance chômage pour faire liquider leurs pensions du régime de Sécurité sociale et des régimes complémentaires ou n'avoir pas repris d'activité professionnelle rémunérée entre la date de cessation de leur activité au sein de l'assurance chômage et la date de liquidation de leurs pensions du régime général de Sécurité sociale et des régimes complémentaires.

Article 2 ***Conditions de liquidation de la garantie minimale de ressources***

La garantie minimale de ressources est liquidable au 60^e anniversaire du bénéficiaire (réunissant les conditions visées à l'article 1). Une demande de liquidation doit être remplie par le bénéficiaire qui précise alors qu'il opte pour le service de la garantie minimale de ressources avec ou sans réversion. Dans le cas où l'option « réversion » est retenue, la garantie minimale de ressources est éventuellement répartie entre le conjoint survivant et le ou les ex-conjoints divorcés non remariés et survivants, au prorata de la durée de chaque mariage, dans les conditions définies par le gestionnaire.

Article 3 ***Montant de la garantie minimale de ressources***

Chaque bénéficiaire perçoit au titre de la garantie minimale de ressources, une rente viagère brute annuelle égale à 10 % du salaire annuel brut perçu par l'intéressé (au sens de l'article 15 de l'avenant XXXVIII concernant la situation des cadres dirigeants), augmenté de la moyenne du montant des primes octroyées dans les trois dernières années. Ces éléments de rémunération seront revalorisés, s'il y a lieu en fonction de l'évolution de la valeur du point et sous déduction du montant brut de la pension versée au titre du régime de retraite supplémentaire des cadres dirigeants.

L'évaluation du montant de la garantie minimale de ressources est faite à la date de la demande de liquidation. Sans préjudice de la rectification d'éventuelles erreurs matérielles, l'évaluation du montant de la garantie minimale de ressources est alors définitive. Le montant de la garantie minimale de ressources est toutefois revalorisé dans les conditions définies avec le gestionnaire.

Article 4 ***Conditions de survie de garantie minimale de ressources***

La garantie minimale de ressources est versée mensuellement dans les conditions définies par le gestionnaire. Elle supporte les éventuelles charges sociales et fiscales dues.

Article 5 ***Gestion de garantie minimale de ressources***

La gestion de la garantie minimale de ressources est confiée par l'UNEDIC à un organisme habilité, au titre d'un contrat qui complète, autant que de besoin, le présent accord. Le bénéficiaire de la garantie minimale de ressources est tenu par les dispositions dudit contrat.

Article 6 ***Financement de garantie minimale de ressources***

L'UNEDIC finance la garantie minimale de ressources, le cas échéant, par versement de dotations au gestionnaire qui constitue alors un fonds de rentes.

Annexes

Annexe I

Classification

[Modifié par avenant n° 26 du 6 juillet 1994]

Introduction

Présentation de l'outil de classement

C'est une liste hiérarchisée des emplois génériques associés à une qualification et à un coefficient, complété par un ou deux échelons.

Cette liste est ordonnée en trois niveaux principaux et déclinée autour de deux domaines d'activité, regroupant les dix fonctions de l'Assurance Chômage :

D'une part les missions spécifiques à l'Assurance Chômage regroupant deux fonctions :

- la fonction allocataires dont les activités principales sont : verser le revenu de remplacement, concourir à l'information du demandeur d'emploi, suivre l'évolution du travailleur privé d'emploi*
- la fonction affiliés dont les activités principales sont : gérer un fichier employeurs, gérer l'ensemble des sommes exigées et recouvrées par l'institution, récupérer les sommes dues par les entreprises défaillantes ainsi que les accessoires, assurer la gestion du régime d'assurance des créances des salariés en cas de redressement judiciaire d'une entreprise.*

D'autre part, les missions nécessaires à la gestion de l'assurance chômage regroupant huit fonctions :

- la fonction données comptables et financières*
- la fonction juridique et contentieux*
- la fonction ressources humaines*
- la fonction contrôle de gestion-audit-organisation*
- la fonction information et communication*
- la fonction données statistiques*
- la fonction informatique*
- la fonction services généraux*

Des fiches-emploi présentent chaque emploi générique autour des rubriques suivantes :

- Emploi générique : c'est l'appellation de base, commune à tous les emplois d'un même niveau de qualification.*
- Coefficient : à chaque emploi générique correspond un coefficient, complété par un ou deux échelons.*
- Niveau : ce sont les trois niveaux autour desquels sont répartis les emplois : Employé, agent de maîtrise, cadre.*
- Position : les cinq positions principales qui ont permis de classer les emplois sont : exécution, application, adaptation, conception, innovation.*
- Trois positions complémentaires se situent à l'intersection des niveaux principaux : exécution/application ; application/adaptation ; adaptation/conception.*
- Une dernière position constitue le passage possible vers les emplois de dirigeant appelée : conception/innovation.*
- Définition : la définition associée à chaque emploi générique s'appuie essentiellement sur : le niveau de technicité, le champ d'activité, le niveau de responsabilité, l'initiative.*

Des fiches-fonctions présentent pour chaque fonction, la définition des emplois génériques par niveau. A chaque niveau sont présentés les emplois repères et les activités qui y sont associés.

La lecture des fiches obéit à une logique qui met l'accent sur la qualification des agents, ce qui permet de garantir des possibilités d'évolution identiques et équitables, ainsi qu'une égalité de traitement et de salaire de base en matière de qualification, quelle que soit la fonction d'appartenance. On part de l'intitulé générique de fonction, pour ensuite y associer des intitulés génériques d'emplois et des activités.

Fiches emploi

Emploi générique

Agent

Niveau : Employé

Coefficient de base : 150

Échelon 1 : 160

Exécution Position 1 : Exécuter des tâches simples dans le respect des règles.

Définition :

- Technicité/champ d'application : L'emploi est constitué d'une seule activité liée à des travaux simples et/ou répétitifs dans le cadre d'une technique unique.
- Responsabilité : L'emploi exige une application stricte des règles, circuits et procédures.
- Initiative : Le travail à réaliser est défini précisément. Le contrôle est régulier.

Agent qualifié

Niveau : Employé

Coefficient de base : 160

Échelon 1 : 170

Exécution Position 2 : Effectuer un traitement simple d'informations dans le respect de règles prédéfinies.

Définition :

- Technicité/champ d'application : L'emploi est centré sur une activité, occasionnellement complétée par d'autres, en fonction notamment de la taille de l'unité de travail. Il implique la collecte de données et leur organisation à partir d'une exploitation simple : saisie, mise à jour de supports, diffusion.
- Responsabilité : La responsabilité porte sur le respect des procédures de travail précises mises en oeuvre et sur le suivi des affaires traitées.
- Initiative : L'emploi exige une application stricte des règles connues de l'agent ; le contrôle est régulièrement assuré.

Agent hautement qualifié

Niveau : Employé

Coefficient de base : 170

Échelon 1 : 180

Échelon 2 : 190

Exécution/Application : Traiter les informations reçues dans le respect des procédures existantes.

Définition :

- Technicité/champ d'application : L'emploi est centré sur une activité qui peut faire appel à plusieurs techniques, dans un contexte simple, mettant en relation un nombre limité d'informations.
- Responsabilité : La responsabilité peut être de deux types : soit elle est liée à l'impact de l'emploi sur la gestion technique ; soit elle est liée à la qualité du service fourni en interne.
- Initiative : L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédéfinies autorisant un choix entre plusieurs décisions identifiées par avance. Il fait l'objet d'un contrôle régulier.

Technicien qualifié

Niveau : Employé

Coefficient de base : 190

Échelon 1 : 200

Échelon 2 : 210

Application Position 1 : Collecter et exploiter les informations nécessaires à l'exercice de l'activité.

Définition :

- Technicité/champ d'application : L'emploi est constitué d'un nombre limité d'activités qui nécessite la pratique courante d'une technique et/ou l'ouverture sur plusieurs. Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la

transposition de procédés et de méthodes éprouvés dans des situations voisines.

- **Responsabilité** : *Les décisions prises ont des conséquences soit sur la rentrée des ressources ou la sortie des fonds, soit sur la gestion.*
- **Initiative** : *La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens ou des décisions définis par avance. Le contrôle est régulier.*

Technicien hautement qualifié

Niveau : Employé

Coefficient de base : 210

Échelon 1 : 220

Échelon 2 : 230

Application Position 2 : Analyser l'information collectée pour prendre des décisions dans le cadre de procédures prédefinies.

Définition :

- **Technicité/champ d'application** : *L'emploi s'exerce dans un cadre d'activités plus large que l'emploi générique précédent et requiert soit la mise en oeuvre de procédures liées à plusieurs techniques, soit la bonne maîtrise d'une technique s'appliquant dans un contexte relativement complexe. Les problèmes à résoudre nécessitent le rapprochement et l'analyse de données en vue, soit d'une prise de décision dans un cadre réglementaire, soit d'une restitution orale ou écrite.*
- **Responsabilité** : *Le titulaire de l'emploi peut être habilité à signer des documents quotidiens engageant l'institution. Il est responsable de la gestion des moyens mis à sa disposition.*
- **Initiative** : *L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétence exigé.*

Technicien expérimenté

Niveau : Employé ou Agent de maîtrise

Coefficient de base : 230

Échelon 1 : 245

Échelon 2 : 260

Application/Adaptation : Maîtriser le traitement d'informations variées dans le cadre de situations complexes.

Définition :

- **Technicité/champ d'application** : *L'emploi s'exerce dans un cadre large couvrant généralement plusieurs activités. Il nécessite soit la parfaite maîtrise d'une technique dans un domaine précis soit la bonne maîtrise d'une technique complétée par la mise en oeuvre de techniques multiples. Il implique l'analyse et l'interprétation de données.*
- **Responsabilité** : *La responsabilité est liée à l'impact des décisions prises soit sur l'entrée et la sortie de fonds, soit sur la gestion et la qualité du service rendu. Elle porte sur la fiabilité et la rigueur de l'information donnée.*
- **Initiative** : *L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.*

Professionnel ou encadrant

Niveau : Agent de maîtrise

Coefficient de base : 250

Échelon 1 : 265

Échelon 2 : 280

Adaptation Position 1 : Traiter et transmettre des informations de façon à influencer l'action d'autrui.

Définition :

- **Technicité/champ d'application** : *L'emploi consiste soit à traiter tout type de situation complexe relevant du secteur d'activité maîtrisé dans l'assurance chômage, soit à fournir des informations élaborées dans le domaine technique de compétences, soit à encadrer une petite équipe d'agents qui ont le même type d'emploi.*
- **Responsabilité** : *Optimiser la qualité du service rendu au public, proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique précise.*
- **Initiative** : *Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les*

choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.

Professionnel ou encadrant qualifié

Niveau : Agent de maîtrise ou Cadre

Coefficient de base : 280

Échelon 1 : 295

Échelon 2 : 310

Adaptation Position 2 : Traiter des situations diversifiées impliquant l'anticipation des faits dans le cadre fixé par la direction.

Définition :

- Technicité/champ d'application : Les emplois de ce niveau consistent soit à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence en coordonnant la réalisation des activités effectuées par d'autres personnes, soit à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents.
- Responsabilité : Définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux.
- Initiative : L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.

Professionnel ou encadrant hautement qualifié

Niveau : Cadre

Coefficient de base : 300

Échelon 1 : 325

Échelon 2 : 350

Adaptation/Conception : Optimiser les méthodes et les moyens.

Définition :

- Technicité/champ d'application : Cet emploi est, soit un emploi impliquant une responsabilité d'encadrement sur une unité, et nécessitant la mise en oeuvre de techniques multiples, ceci dans le cadre d'une fonction ayant un objectif bien défini ; soit un emploi constitué d'activités complexes, requérant une réelle expertise dans un métier.
- Responsabilité : La responsabilité porte pour les emplois d'encadrement sur le contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées.

Pour les emplois de professionnel, la responsabilité est liée à la production de procédures nouvelles.

- Initiative : L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.

Professionnel ou encadrant confirmé

Niveau : Cadre

Coefficient de base : 350

Échelon 1 : 375

Échelon 2 : 400

Conception Position 1 : Proposer des plans d'action et des moyens à mettre en oeuvre dans le cadre d'une politique précise et d'objectifs spécifiques.

Définition :

- Technicité/champ d'application : L'emploi conjugue une responsabilité d'encadrement et/ou une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans un domaine couvrant l'institution.

Le titulaire soit traite des problèmes complexes, soit contribue aux résultats et à l'évolution de la vie de l'institution.

- Responsabilité : La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.

- Initiative : L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens, et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.

Professionnel ou encadrant hautement confirmé

Niveau : Cadre

Coefficient de base : 400

Échelon 1 : 425

Échelon 2 : 450

Conception Position 2 : Mettre en oeuvre et organiser l'ensemble des moyens nécessaires à l'atteinte d'objectifs définis dans leurs grandes lignes.

Définition :

- Technicité/champ d'application : Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous-secteurs : une grande fonction ou une unité opérationnelle de grande taille. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.
- Responsabilité : La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.
- Initiative : Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidés à définir, ou définis lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.

Professionnel ou encadrant expérimenté

Niveau : Cadre

Coefficient de base : 450

Échelon 1 : 475

Échelon 2 : 500

Conception/Innovation : Contribuer à la définition des politiques.

Définition :

- Technicité/champ d'application : L'emploi s'exerce soit sur une grande fonction de l'institution, soit sur une grande unité opérationnelle, au plan départemental, régional ou national. Il nécessite une expertise du management. L'emploi a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.
- Responsabilité : Mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction, assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme.
- Initiative : Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique du métier.

Fiches fonctions

Fonction allocataires

Coefficient 160 à 190

Coeff.	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	EMPLOIS REPÉRÉS	ACTIVITÉS
Base : 160	AGENT QUALIFIÉ ALLOCATAIRES		
Éch 1 : 170	<p>Effectuer un traitement simple d'informations dans le respect des règles prédéfinies.</p> <p>L'emploi est centré sur une activité, occasionnellement complétée par d'autres, en fonction notamment de la taille de l'unité de travail. Il implique la collecte de données et leur organisation à partir d'une exploitation simple : saisie, mise à jour de supports, diffusion.</p> <p>La responsabilité porte sur le respect de procédures de travail précises et le suivi des affaires traitées. L'emploi exige une application stricte des règles connues de l'agent ; le contrôle est régulièrement assuré.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent de classement - agent administratif 	<ul style="list-style-type: none"> - classement - collecte de données - rapprochement de listes - transcription et saisie d'informations - mise à jour de fichiers - gestion de courrier

Coeff.	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	EMPLOIS REPÉRÉS	ACTIVITÉS
Base : 170	<i>AGENT HAUTEMENT QUALIFIE ALLOCATAIRES</i>		
Éch 1 : 180 Éch 2 : 190	<p><i>Emploi qui requiert la connaissance des principes de base réglementaires liés à l'ouverture des droits aux allocations. Il exige également la connaissance des circuits administratifs et la pratique de certaines transactions informatiques.</i></p> <p><i>L'emploi est centré sur une activité qui peut faire appel à plusieurs techniques, dans un contexte simple, mettant en relation un nombre limité d'informations, et présentant peu d'éléments d'incertitude.</i></p> <p><i>La responsabilité peut être de deux types : soit elle est liée à l'impact de l'emploi sur la gestion technique ; soit elle est liée à la qualité du service fourni en interne.</i></p> <p><i>L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédéfinies en autorisant un choix entre plusieurs décisions identifiées par avance. Il fait l'objet d'un contrôle régulier.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif - hôte d'accueil - agent hautement qualifié allocataires 	<ul style="list-style-type: none"> - pré-accueil - constitution de dossier
Base : 190	<i>TECHNICIEN QUALIFIE ALLOCATAIRES</i>		
Éch 1 : 200 Éch 2 : 210	<p><i>Emploi qui requiert une initiation à la réglementation de l'assurance chômage et une pratique de l'accueil, ou la connaissance de la réglementation courante des régimes et des notions de comptabilité.</i></p> <p><i>L'emploi est constitué d'un nombre limité d'activités qui nécessite la pratique courante d'une technique et/ou l'ouverture sur plusieurs. Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la transposition de procédés et de méthodes éprouvés dans des situations voisines.</i></p> <p><i>Les décisions prises ont des conséquences sur la sortie des fonds. La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens, ou des décisions définies par avance. Le contrôle est régulier.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien qualifié de liquidation - technicien qualifié d'accueil et de réception - technicien qualifié de prestation et/ou de mandatement - technicien qualifié allocataires 	<ul style="list-style-type: none"> - renseignements des visiteurs sur leur situation vis-à-vis de l'institution - suivi de l'actualisation des demandeurs d'emploi - orientation vers l'interlocuteur compétent ou vers les organismes extérieurs - calcul du montant des allocations et/ou suivi du paiement

Coefficient 210 à 280

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 210	<i>TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE ALLOCATAIRES</i>		
Éch 1 : 220 Éch 2 : 230	<p><i>Emploi qui requiert une connaissance de la réglementation générale et/ou une maîtrise dans une spécialisation en matière de prestations ou d'entretiens, de rédactions ou de conduite de réunions.</i></p> <p><i>L'emploi s'exerce dans un cadre d'activités plus large que le niveau précédent et requiert soit la mise en oeuvre de procédures liées à plusieurs techniques, soit la bonne maîtrise d'une technique s'appliquant dans un contexte relativement complexe. Les problèmes à résoudre nécessitent le rapprochement et l'analyse de données en vue soit d'une prise de décision dans un cadre réglementaire, soit d'une restitution orale ou écrite.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi peut être habilité à signer des documents quotidiens engageant l'institution. Il est responsable de la gestion des moyens mis à sa disposition.</i></p> <p><i>L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétences exigé.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien hautement qualifié de liquidation - technicien hautement qualifié d'accueil et réception - technicien hautement qualifié de prestations et/ou mandatement - technicien hautement qualifié allocataires 	<ul style="list-style-type: none"> - mise en état et instruction des demandes d'allocations - détermination des droits, suivi du paiement des prestations - conduite des entretiens prévus par la réglementation, rédaction des comptes rendus - suivi de l'actualisation des demandeurs d'emploi - animation de réunions collectives
Base : 230	<i>TECHNICIEN EXPÉRIMENTÉ ALLOCATAIRES</i>		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 245 Éch 2 : 260	<p>Emploi qui requiert une parfaite maîtrise de la réglementation de l'assurance chômage et/ou des techniques d'entretien ainsi qu'une très bonne connaissance des circuits, procédures et outils informatiques. Il nécessite également des connaissances relatives à la réglementation des organismes sociaux susceptibles de s'appliquer aux travailleurs privés d'emploi. La capacité conduit à exercer une activité de conseil.</p> <p>L'emploi s'exerce dans un cadre large couvrant généralement plusieurs activités. Il nécessite soit la parfaite maîtrise d'une technique dans un domaine précis, soit la bonne maîtrise d'une technique complétée par la mise en oeuvre de techniques multiples. Les solutions apportées aux problèmes posés s'appuient sur le transfert de procédures et de méthodes utilisées dans des situations voisines. Il implique l'analyse et l'interprétation des données.</p> <p>La responsabilité est liée à l'impact des décisions prises sur l'entrée et la sortie de fonds. Elle porte sur la fiabilité et la rigueur de l'information donnée.</p> <p>L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien expérimenté de liquidation - technicien expérimenté d'accueil, de réception et de conseil - technicien expérimenté allocataires 	<ul style="list-style-type: none"> - accueil du public - traitement de toutes demandes - analyse des cas particuliers - conseil, traitement et règlement de dossiers présentant des difficultés particulières - contrôle technique - participation à l'évolution des outils de travail - instruction de toute demande d'allocations et/ou de fonds social et/ou maîtrise des entretiens prévus par la réglementation
Base : 250	PROFESSIONNEL ALLOCATAIRES		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p>L'emploi consiste soit à traiter tout type de situation complexe relevant du secteur d'activité maîtrisé dans l'assurance chômage soit à fournir des informations élaborées dans le domaine technique de compétences. La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu au public, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique précise.</p> <p>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - coordinateur métiers allocataires - chargé de mission - professionnel allocataires 	<p>Mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisation du travail personnel et coordination de ses activités à celles des autres • information et communication nécessaires à l'exercice de l'emploi • gestion des dossiers et documents • rapports d'activités <p>Activités techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • maîtrise dans l'instruction de toute demande d'allocations et des entretiens prévus par la réglementation • expertise dans une seule de ces activités • coordination d'un groupe d'études
Base : 250	ENCADRANT ALLOCATAIRES		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p>L'emploi consiste à encadrer une petite équipe d'agents qui ont le même type d'emploi.</p> <p>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu au public, proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique précise.</p> <p>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de groupe, d'unité, d'équipe allocataires - responsable de permanence 	<p>Mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • animation et coordination du travail de l'équipe • information et communication nécessaires au fonctionnement de l'équipe • gestion des ressources de l'équipe • rapports d'activités <p>Activités techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • encadrement de groupe prestations • encadrement de groupe mesures individuelles • encadrement de groupe mandatement • encadrement d'équipe allocataires

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 280	PROFESSIONNEL QUALIFIE ALLOCATAIRES		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>Les emplois de ce niveau consistent à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence en coordonnant la réalisation des activités effectuées par d'autres personnes.</i></p> <p><i>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en place circuits et procédures nouveaux.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - coordinateur métiers allocataires - chargé de mission - professionnel qualifié allocataires 	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base du professionnel et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'un projet.</i></p> <p><i>Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • contribuer à gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement de son projet (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)
Base : 280	ENCADRANT QUALIFIE ALLOCATAIRES		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>L'emploi consiste à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents.</i></p> <p><i>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de groupe, d'unité, d'équipe allocataires - responsable d'antenne 	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base de l'encadrant et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'une équipe (d'une unité).</i></p> <p><i>Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • contribuer à gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de son équipe (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coefficient 300 à 350

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 300	PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIE ALLOCATAIRE		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p><i>Cet emploi est constitué d'activités complexes, requérant une réelle expertise dans un ou des métiers.</i></p> <p><i>Il implique une responsabilité technique sur un secteur. La responsabilité est liée à la production de procédures nouvelles.</i></p> <p><i>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - coordinateur métiers allocataires - chargé de mission - professionnel hautement qualifié allocataire 	<p><i>L'emploi requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi de professionnel qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'expertise.</i></p>
Base : 300	ENCADRANT HAUTEMENT QUALIFIE ALLOCATAIRES		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p><i>L'emploi implique une responsabilité d'encadrement sur une unité au moins et sur plusieurs types d'emplois, et nécessite la mise en oeuvre de techniques multiples, ceci dans le cadre d'une fonction ayant un objectif bien défini.</i></p> <p><i>La responsabilité porte sur le contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées.</i></p> <p><i>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de groupe, d'unité allocataires - chef d'antenne - responsable de service 	<p><i>L'emploi requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi d'encadrant qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'encadrement.</i></p>
Base : 350	PROFESSIONNEL CONFIRME ALLOCATAIRES		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p><i>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans un domaine couvrant l'institution et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe.</i></p> <p><i>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</i></p> <p><i>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail du choix des moyens, et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - coordinateur métiers allocataires - chargé de mission - professionnel confirmé allocataire 	<p><i>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité s'exercent dans un cadre plus large :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement d'un projet sur le fond et la forme <p><i>Et peuvent être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • concevoir des systèmes et les mettre en oeuvre

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 350	ENCADRANT CONFIRME ALLOCATAIRES		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi implique une responsabilité d'encadrement et une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens, et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de groupe - chef d'antenne - responsable de service 	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité s'exercent dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de l'ensemble de l'institution dans un domaine <p>Et peuvent être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir ou participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement - mettre en oeuvre la politique de fonctionnement décidée par la direction

Coefficient 400 à 450

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	PROFESSIONNEL HAUTEMENT CONFIRME ALLOCATAIRES		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise des techniques liées à la fonction Allocataires. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - coordinateur métiers allocataires - chargé de mission 	<p>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</p> <p>Le titulaire coordonne une équipe pluridisciplinaire.</p>
Base : 400	ENCADRANT HAUTEMENT CONFIRME ALLOCATAIRES		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la gestion de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef d'antenne - chef de service 	<p>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</p> <p>Le titulaire gère une équipe pluridisciplinaire.</p>
Base : 450	PROFESSIONNEL EXPÉRIMENTÉ ALLOCATAIRES		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p>L'emploi couvre l'ensemble de la fonction Allocataires au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure. La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution. Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</p>	- coordinateur métiers allocataires - chargé de mission - adjoint de direction	<p>Emploi qui requiert de :</p> <ul style="list-style-type: none">• participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux du professionnel allocataires.</p>
Base : 450	Encadrant expérimenté allocataires		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p>L'emploi couvre l'ensemble de la fonction allocataires au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise du management et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure. La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction, et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution. Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</p>	- chef d'antenne - chef de service - sous-directeur	<p>Emploi qui requiert de :</p> <ul style="list-style-type: none">• participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux de la fonction de l'encadrant allocataires</p>

Fonction affiliés

Coefficient 160 à 190

Coeff.	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	EMPLOIS REPÈRES	ACTIVITÉS
Base : 160	AGENT QUALIFIE AFFILIES		
Éch 1 : 170	<p>Emploi qui requiert une expérience dans une ou plusieurs techniques d'exécution liées au traitement de l'information concernant les affiliés. Il est centré sur une activité, occasionnellement complétée par d'autres, en fonction notamment de la taille de l'unité de travail. Il implique la collecte de données et leur organisation à partir d'une exploitation simple : saisie, mise à jour de supports, diffusion.</p> <p>La responsabilité porte sur le respect de procédures de travail précises et sur le suivi des affaires traitées.</p> <p>L'emploi exige une application stricte des règles connues de l'agent ; le contrôle est régulier.</p>	- agent de classement - agent administratif	- classement - collecte de données - rapprochement de listes - transcription et saisie d'informations - mise à jour de fichiers - gestion de courrier
Base : 170	AGENT HAUTEMENT QUALIFIE AFFILIES		
Éch 1 : 180 Éch 2 : 190	<p>Emploi qui requiert la connaissance des principes de base réglementaires liés soit au recouvrement des contributions, soit à l'affiliation des employeurs (champ d'application, assiette des contributions). Il exige également la connaissance des circuits administratifs et la pratique de certaines transactions informatiques.</p> <p>L'emploi est centré sur une activité qui peut faire appel à plusieurs techniques, dans un contexte simple, mettant en relation un nombre limité d'informations, et présentant peu d'éléments d'incertitude.</p> <p>La responsabilité peut être de deux types ; soit elle est liée à l'impact de l'emploi sur la gestion technique ; soit elle est liée à la qualité du service fourni en interne.</p> <p>L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédéfinies en autorisant un choix entre plusieurs décisions identifiées par avance. Il fait l'objet d'un contrôle régulier.</p>	- agent administratif - hôte d'accueil - agent d'affiliation - agent de recouvrement - agent hautement qualifié affiliés	- mise à jour du fichier employeurs - transcription et saisie de documents - pré-accueil

Coeff.	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	EMPLOIS REPÈRES	ACTIVITÉS
Base : 190	TECHNICIEN QUALIFIE AFFILIES		
Éch 1 : 200 Éch 2 : 210	<p>Emploi qui requiert une connaissance courante de la réglementation applicable en matière de recouvrement et d'affiliation et de l'application informatique (notamment des mécanismes comptables).</p> <p>Il est constitué d'un nombre limité d'activités qui nécessite la maîtrise d'une technique et/ou l'ouverture sur plusieurs. Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la transposition de procédés et de méthodes éprouvés dans des situations voisines.</p> <p>Les décisions prises ont des conséquences sur la rentrée des ressources. La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens, ou des décisions définies par avance. Le contrôle est régulier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien qualifié de recouvrement - technicien qualifié d'affiliation - technicien qualifié affiliés 	<ul style="list-style-type: none"> - instruction des demandes d'affiliation - traitement du fichier employeurs - lancement des procédures de précontentieux

Coefficient 210 à 280

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 210	TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE AFFILIES		
Éch 1 : 220 Éch 2 : 230	<p>Emploi qui requiert une bonne connaissance de la réglementation relative à l'affiliation, au recouvrement et/ou à l'AGS, pouvant être assorties de connaissances complémentaires en matière contentieuse et en droit du travail (en fonction de l'organisation de l'institution).</p> <p>L'emploi s'exerce dans un cadre d'activités plus large que le niveau précédent et requiert soit la mise en oeuvre de procédures liées à plusieurs techniques, soit la bonne maîtrise d'une technique s'appliquant dans un contexte relativement complexe. Les problèmes à résoudre nécessitent le rapprochement et l'analyse de données en vue soit d'une prise de décision dans un cadre réglementaire, soit d'une restitution orale ou écrite. Le titulaire de l'emploi peut être habilité à signer des documents quotidiens engageant l'institution. Il est responsable de la gestion des moyens mis à sa disposition.</p> <p>L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétences exigé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien hautement qualifié de recouvrement - technicien hautement qualifié d'affiliation et/ou du FNGS - technicien hautement qualifié du contentieux - technicien hautement qualifié affiliés 	<ul style="list-style-type: none"> - analyse et contrôle des comptes affiliés - suivi des instances précontentieuses et des impayés - traitement des courriers relatifs à l'assiette des contributions et aux cotisations
Base : 230	TECHNICIEN EXPÉRIMENTÉ AFFILIES		
Éch 1 : 245 Éch 2 : 260	<p>Emploi qui requiert une parfaite maîtrise de la réglementation liée au domaine des affiliés et/ou de l'AGS, et une bonne culture juridique (droit commercial, procédures contentieuses). La capacité conduit à exercer une activité de conseil.</p> <p>L'emploi s'exerce dans un cadre large couvrant généralement plusieurs activités. Il nécessite soit la parfaite maîtrise d'une technique dans un domaine précis, soit la bonne maîtrise d'une technique complétée par la mise en oeuvre de techniques multiples. Les solutions apportées aux problèmes posés s'appuient sur le transfert de procédures et de méthodes utilisées dans des situations voisines. L'emploi implique l'analyse et l'interprétation des données.</p> <p>La responsabilité est liée à l'impact des décisions prises sur l'entrée et la sortie de fonds. Elle porte sur la fiabilité et la rigueur de l'information donnée.</p> <p>L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien expérimenté d'affiliation et de recouvrement et/ou de contentieux - technicien expérimenté du FNGS - technicien expérimenté affiliés 	<ul style="list-style-type: none"> - accueil public affiliés - traitement de toutes demandes - analyse des cas particuliers, traitement et règlement des dossiers présentant des difficultés particulières - contrôle technique - participation à l'évolution des outils de travail
Base : 250	PROFESSIONNEL AFFILIES		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p>L'emploi consiste soit à traiter tout type de situation complexe relevant du secteur d'activité maîtrisé soit à fournir des informations élaborées dans le domaine technique de compétences.</p> <p>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu au public, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique précise.</p> <p>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - coordinateur métiers affiliés - professionnel affiliés - chargé de mission 	<p>Mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisation du travail personnel et coordination de ses activités à celles des autres • information et communication nécessaires à l'exercice de l'emploi • gestion des dossiers et documents • rapports d'activités
Base : 250	ENCADRANT AFFILIES		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p>L'emploi consiste à encadrer une petite équipe d'agents qui ont le même type d'emploi.</p> <p>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu au public, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique précise.</p> <p>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de groupe, d'unité, d'équipe affiliés 	<p>Mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • animation et coordination du travail de l'équipe • information et communication nécessaires au fonctionnement de l'équipe • gestion des ressources de l'équipe • rapports d'activités
Base : 280	PROFESSIONNEL QUALIFIE AFFILIES		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p>Les emplois de ce niveau consistent à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence en coordonnant la réalisation des activités effectuées par d'autres personnes.</p> <p>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en place circuits et procédures nouveaux.</p> <p>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - professionnel qualifié affiliés - coordinateur métiers affiliés - chargé de mission 	<p>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base du professionnel et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'un projet. Ces activités complémentaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • contribuer à gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement de son projet (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 280	ENCADRANT QUALIFIE AFFILIES		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p>L'emploi consiste à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents.</p> <p>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux.</p> <p>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de groupe, d'unité, d'équipe affiliés 	<p>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base de l'encadrant et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'une équipe (d'une unité).</p> <p>Ces activités complémentaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • gérer (ou contribuer à) l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de son équipe (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coefficient 300 à 350

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 300	PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIE AFFILIES		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p>Cet emploi est constitué d'activités complexes, requérant une réelle expertise dans un ou des métiers de la fonction.</p> <p>Il implique une responsabilité technique sur un secteur. La responsabilité est liée à la production de procédures nouvelles.</p> <p>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>, au vu des résultats et de l'activité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - professionnel hautement qualifié affiliés - coordinateur métiers affiliés - chargé de mission 	<p>L'emploi requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi de professionnel qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'expertise.</p>
Base : 300	ENCADRANT HAUTEMENT QUALIFIE AFFILIES		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p>L'emploi implique une responsabilité d'encadrement sur une unité au moins et sur plusieurs types d'emplois, et nécessite la mise en oeuvre de techniques multiples, ceci dans le cadre d'une fonction ayant un objectif bien défini.</p> <p>La responsabilité porte sur le contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées.</p> <p>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>, au vu des résultats et de l'activité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de groupe, d'unité affiliés - responsable de service 	<p>L'emploi requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi d'encadrant qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'encadrement.</p>
Base : 350	PROFESSIONNEL CONFIRME AFFILIES		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans un domaine couvrant l'institution et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - coordinateur métiers affiliés - professionnel confirmé affiliés - chargé de mission 	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité s'exercent dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement d'un projet sur le fond et la forme <p>Et peuvent être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • concevoir des systèmes et les mettre en oeuvre
Base : 350	<i>ENCADRANT CONFIRME AFFILIES</i>		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi implique une responsabilité d'encadrement et une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de groupe affiliés - responsable de service 	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité s'exercent dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de l'ensemble de l'institution dans un domaine <p>Et peuvent être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir ou participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • mettre en oeuvre la politique de fonctionnement décidée par la direction

Coefficient 400 à 450

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	<i>PROFESSIONNEL HAUTEMENT CONFIRME AFFILIES</i>		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la gestion de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise des techniques liées à la fonction affiliés. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - coordinateur métiers affiliés - chargé de mission 	<p>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</p> <p>Le titulaire coordonne une équipe pluridisciplinaire.</p>
Base : 400	<i>ENCADRANT HAUTEMENT CONFIRME AFFILIES</i>		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p><i>Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous-secteurs dans le cadre d'une unité opérationnelle de grande taille. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</i></p>	- chef de service	<p><i>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</i></p> <p><i>Le titulaire gère une équipe pluridisciplinaire.</i></p>
Base : 450	PROFESSIONNEL EXPÉRIMENTÉ AFFILIÉS		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble de la fonction affiliés au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution. Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	- coordinateur métiers affiliés - chargé de mission - adjoint de direction	<p><i>Emploi qui requiert de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux du professionnel affiliés.</i></p>
Base : 450	ENCADRANT EXPÉRIMENTÉ AFFILIÉS		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble de la fonction affiliés au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale du management stratégique et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction, et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution. Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	- chef de service - sous-directeur	<p><i>Emploi qui requiert de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux de l'encadrant affiliés.</i></p>

Fonction données comptables et financières

Coefficient 160 à 190

Coeff.	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	EMPLOIS REPÈRES	ACTIVITÉS
Base : 160	AGENT QUALIFIE DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		
Éch 1 : 170	<p><i>Emploi qui requiert une expérience dans une ou plusieurs techniques d'exécution liées au traitement d'informations comptables et/ou financières.</i></p> <p><i>Il est centré sur une activité, occasionnellement complétée par d'autres, en fonction notamment de la taille de l'unité de travail. Il implique la collecte de données et leur organisation à partir d'une exploitation simple : saisie, mise à jour de supports, diffusion.</i></p> <p><i>La responsabilité porte sur le respect de procédures de travail précises mises en oeuvre et le suivi des affaires traitées.</i></p> <p><i>L'emploi exige une application stricte des règles connues de tous ; le contrôle est régulier.</i></p>	- agent administratif	<ul style="list-style-type: none"> - rapprochement de listes - transcription et saisie d'informations - mise à jour de fichiers - gestion de courrier
Base : 170	AGENT HAUTEMENT QUALIFIE DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		
Éch 1 : 180 Éch 2 : 190	<p><i>Emploi qui nécessite des connaissances de base en comptabilité.</i></p> <p><i>Il est centré sur une activité qui peut faire appel à plusieurs techniques dans un contexte simple, mettant en relation un nombre limité d'informations, et présentant peu d'éléments d'incertitude.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à la qualité du service fourni en interne (fiabilité des opérations, respect des délais).</i></p> <p><i>L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédefinies liées à la (aux) technique(s) comptable(s) utilisée(s).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent de comptabilité - aide-comptable - auxiliaire de comptabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - exploitation de premier niveau des informations comptables - enregistrement des écritures courantes - rapprochements bancaires - opérations de caisse - analyse de comptes ne présentant pas de difficultés particulières (fournisseurs, virements de fonds, comptes courants, comptes de liaison gestion technique)
Base : 190	TECHNICIEN QUALIFIE DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		
Éch 1 : 200 Éch 2 : 210	<p><i>Emploi constitué d'un nombre limité d'activités, qui nécessite la pratique des techniques comptables.</i></p> <p><i>Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la transposition de procédés et de méthodes éprouvés dans des situations voisines.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à la mise à disposition de données comptables fiables, dans les délais impartis.</i></p> <p><i>La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens, ou des décisions définies par avance. Le contrôle est régulier.</i></p>	- aide-comptable	<ul style="list-style-type: none"> - tenue des livres comptables - travaux courants de révision (préparation, imputation des pièces comptables) - rapprochement, d'une comptabilité auxiliaire et/ou des comptes de tiers fournisseurs avec la comptabilité générale - préparation de mouvements de fonds

Coefficient 210 à 280

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 210	TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		
Éch 1 : 220 Éch 2 : 230	<p><i>Emploi qui s'exerce dans un cadre d'activités plus large que le niveau précédent, et requiert soit la mise en oeuvre de procédures liées à plusieurs techniques comptables, soit la bonne maîtrise de l'une de ces techniques s'appliquant dans un contexte relativement complexe. Les problèmes à résoudre nécessitent le rapprochement et l'analyse de données en vue de la prise d'une décision.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi est responsable de la gestion des moyens mis à sa disposition.</i></p> <p><i>L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétence exigé.</i></p>	- comptable	<ul style="list-style-type: none"> - tenue de comptabilités auxiliaires (affiliés, allocataires, FNGS, AGCC) et contrôle de cohérence avec la comptabilité générale - contrôle de cohérence des données administratives avec la comptabilité générale, analytique et budgétaire - centralisation des données comptables pour l'établissement des états (DDTE, 124C...) - établissement des déclarations fiscales et sociales - établissement des mouvements de fonds
Base : 230	TECHNICIEN EXPÉRIMENTÉ DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		
Éch 1 : 245 Éch 2 : 260	<p><i>L'emploi s'exerce dans un cadre large couvrant généralement plusieurs activités. Il nécessite soit la parfaite maîtrise d'une technique comptable, soit la bonne maîtrise d'une technique complétée par la mise en oeuvre de techniques comptables multiples. Les solutions apportées aux problèmes posés s'appuient sur le transfert de procédures et de méthodes utilisées dans des situations voisines. Il implique l'analyse et l'interprétation de données.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'impact des décisions prises ou des informations transmises sur l'entrée et la sortie de fonds. Elle porte également sur la fiabilité et la rigueur des données chiffrées fournies dans les délais requis.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.</i></p>	- comptable	<ul style="list-style-type: none"> - saisir les obligations périodiques : - participation à l'élaboration du bilan (arrêté des comptes de l'exercice et des annexes) - rapprochement, justification et validation des comptabilités auxiliaires avec la comptabilité générale (ex : DADS) - établissement et suivi des résultats analytiques
Base : 250	PROFESSIONNEL DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans le domaine de la gestion financière et comptable.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans l'optique de la certification des comptes, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - comptable - chargé de mission 	<ul style="list-style-type: none"> - détection et analyse des écarts constatés lors du suivi budgétaire. <p><i>Emploi qui requiert outre la maîtrise des activités techniques liées à la fonction, la mise en oeuvre simultanée des quatre activités de base :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • organisation du travail personnel et coordination de ses activités à celles des autres • information et communication nécessaires à l'exercice de l'emploi • gestion des dossiers et documents • compte rendu d'activités
Base : 250	ENCADRANT DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à encadrer une petite équipe d'agents dans le domaine de la gestion comptable et financière.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu et à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique de gestion comptable et financière.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision, les choix d'optimisation restent limités. Dans le cadre fixé par la direction, le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	- responsable/chef d'unité comptable	<p><i>Emploi qui requiert outre la maîtrise des activités techniques liées à la fonction, la mise en oeuvre simultanée des quatre activités de base :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • animation et coordination du travail de l'équipe • information et communication nécessaires au fonctionnement de l'équipe • gestion des ressources de l'équipe • compte rendu d'activités
Base : 280	PROFESSIONNEL QUALIFIE DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>Les emplois de ce niveau consistent à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence en coordonnant la réalisation des activités effectuées par d'autres personnes.</i></p> <p><i>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en place circuits et procédures nouveaux.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	- comptable - chargé de mission	<p><i>Emploi qui requiert, outre la maîtrise des activités techniques liées à la fonction, la maîtrise parfaite des activités de base du professionnel et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'un projet.</i></p> <p><i>Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • contribuer à gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement de son projet (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 280	<i>ENCADRANT QUALIFIE DES DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES</i>		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>L'emploi consiste à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents.</i></p> <p><i>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable/chef d'unité comptable 	<p><i>Emploi qui requiert, outre la maîtrise des activités techniques liées à la fonction, la maîtrise parfaite des activités de base de l'encadrement et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'une équipe (d'une unité).</i></p> <p><i>Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de son équipe (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coefficient 300 à 350

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 300	<i>PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ DES DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES</i>		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p><i>Cet emploi est constitué d'activités complexes, requérant une réelle expertise dans un ou des métiers de la fonction.</i></p> <p><i>Il implique la responsabilité technique sur un secteur de la production des données comptables et financières.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à la production de procédures nouvelles.</i></p> <p><i>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - comptable - chargé de mission 	<p><i>L'emploi requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi de professionnel qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'expertise.</i></p>
Base : 300	<i>ENCADRANT HAUTEMENT QUALIFIÉ DES DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES</i>		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p><i>L'emploi implique une responsabilité d'encadrement sur une unité au moins, et nécessite la mise en oeuvre de techniques multiples, ceci dans le cadre d'une fonction de la gestion des données comptables et financières ayant un objectif bien défini.</i></p> <p><i>La responsabilité porte sur le contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées.</i></p> <p><i>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable/chef d'unité comptable - responsable de service 	<p><i>Emploi qui requiert, outre la maîtrise des activités techniques liées à la fonction, l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi d'encadrant qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'encadrement.</i></p>

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 350	PROFESSIONNEL CONFIRMÉ DES DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans le domaine des données comptables et financières et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens, et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - comptable - chargé de mission 	<p>La maîtrise des activités techniques liées à la fonction s'ajoute aux activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées. Ces activités vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement d'un projet sur le fond et la forme <p>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • concevoir des systèmes et les mettre en oeuvre
Base : 350	ENCADRANT CONFIRME DES DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi conjugue une responsabilité d'encadrement sur une unité et une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples relevant de la fonction.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens, et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable comptable - responsable de service 	<p>La maîtrise des activités techniques liées à la fonction s'ajoute aux activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées. Ces activités vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de l'ensemble de l'institution dans un domaine <p>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir ou participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • mettre en oeuvre la politique de fonctionnement décidée par la direction

Coefficient 400 à 450

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	<i>PROFESSIONNEL HAUTEMENT CONFIRME DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES</i>		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p><i>Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise des techniques liées à la production des données comptables et financières. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</i></p>	- comptable - chargé de mission	<p><i>Emploi qui implique, outre la maîtrise des activités techniques liées à la fonction, l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</i></p> <p><i>Le titulaire peut être amené à coordonner une équipe pluridisciplinaire.</i></p>
Base : 400	<i>ENCADRANT HAUTEMENT CONFIRME DES DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES</i>		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p><i>Cet emploi implique la gestion de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</i></p>	- chef de service	<p><i>Emploi qui implique, outre la maîtrise des activités techniques liées à la fonction, l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</i></p> <p><i>Le titulaire gère une équipe pluridisciplinaire.</i></p>
Base : 450	<i>PROFESSIONNEL EXPÉRIMENTÉ DES DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES</i>		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble du domaine des données comptables et financières au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution. Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	- comptable - adjoint de direction	<p><i>Emploi qui requiert, outre la maîtrise des activités techniques liées à la fonction, la participation à la définition de la politique de fonctionnement.</i></p> <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux du professionnel des données comptables et financières.</i></p>

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 450	ENCADRANT EXPÉRIMENTÉ DES DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p>L'emploi couvre l'ensemble de la fonction données comptables et financières au niveau d'une institution.</p> <p>Il nécessite une expertise globale du management stratégique et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</p> <p>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction, assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme.</p> <p>Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution.</p> <p>Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de service - sous-directeur 	<p>Emploi qui requiert, outre la maîtrise des activités techniques liées à la fonction, la participation à la définition de la politique de fonctionnement. Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux de l'encadrant des données comptables et financières.</p>

Fonction: juridique et contentieux

Coefficient 160 à 190

Coeff.	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	EMPLOIS REPÈRES	ACTIVITÉS
Base : 160	AGENT QUALIFIE JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 170	<p>Emploi qui nécessite une expérience dans une ou plusieurs techniques d'exécution liées au traitement de l'information concernant le domaine juridique et contentieux.</p> <p>L'emploi est centré sur une activité, occasionnellement complétée par d'autres, en fonction notamment de la taille de l'unité de travail. Il implique la collecte de données et leur organisation à partir d'une exploitation simple : saisie, mise à jour de supports, diffusion.</p> <p>La responsabilité porte sur le respect de procédures de travail précises et sur le suivi des affaires traitées.</p> <p>L'emploi exige une application stricte des règles connues de tous ; le contrôle est régulier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif 	<ul style="list-style-type: none"> - transcription et saisie d'informations - mise à jour de fichiers - gestion de courrier
Base : 170	AGENT HAUTEMENT QUALIFIE JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 180 Éch 2 : 190	<p>Emploi qui nécessite une connaissance de base des dispositions concernant le domaine spécifique d'activité, ainsi que la mise en oeuvre de procédures de travail précises, liées aux opérations de suivi administratif en matière juridique ou contentieuse.</p> <p>L'emploi est centré sur une exploitation quantitative et qualitative de premier niveau des données recueillies.</p> <p>Il nécessite également une bonne connaissance de l'outil informatique.</p> <p>La responsabilité est liée à la qualité du service fourni en interne.</p> <p>L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédéfinies en autorisant un choix entre plusieurs décisions identifiées par avance. Il fait l'objet d'un contrôle régulier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif 	<ul style="list-style-type: none"> - mise à jour de fichiers - suivi d'échéanciers

Coeff.	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	EMPLOIS REPÈRES	ACTIVITÉS
Base : 190	TECHNICIEN QUALIFIE JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 200 Éch 2 : 210	<p><i>Emploi constitué d'un nombre limité d'activités, qui requiert la pratique d'une technique relevant de la fonction et/ou l'ouverture sur des techniques complémentaires (procédures juridiques, contentieuses, voies d'exécution).</i></p> <p><i>Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la transposition de procédés et de méthodes éprouvés dans des situations voisines.</i></p> <p><i>Les décisions prises ont des conséquences soit sur l'entrée de fonds, soit sur la gestion.</i></p> <p><i>La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens, ou des décisions définies par avance. Le contrôle est régulier.</i></p>	- technicien qualifié juridique et contentieux	<ul style="list-style-type: none"> - constitution de fichiers - enregistrement d'informations - transcription d'informations et de documents - exploitation de résultats - rapprochements de fichiers pour contrôle - suivi de procédures simples

Coefficient 210 à 280

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 210	TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 220 Éch 2 : 230	<p><i>Emploi qui requiert la connaissance approfondie d'un domaine relevant de la fonction et/ou une bonne maîtrise des aspects juridiques de différents dispositifs gérés par l'assurance chômage.</i></p> <p><i>Les problèmes à résoudre nécessitent le rapprochement et l'analyse de données pour servir de base à des décisions administratives. Les données peuvent être synthétisées et ordonnées dans le cadre d'une diffusion interne ou externe.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi peut être habilité à signer des documents périodiques engageant l'institution.</i></p> <p><i>L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétences exigé.</i></p>	- technicien hautement qualifié juridique et contentieux	<ul style="list-style-type: none"> - exploitation des listes de sécurité - analyse et synthèse d'informations, de documents - suivi et contrôle des demandes émanant d'organismes extérieurs - suivi de procédures
Base : 230	TECHNICIEN EXPÉRIMENTÉ JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 245 Éch 2 : 260	<p><i>Emploi qui requiert la parfaite maîtrise d'un des domaines de la fonction, complétée par la mise en oeuvre de techniques diverses liées au fonctionnement de l'institution (comptabilité, statistiques, informatique).</i></p> <p><i>Les solutions apportées aux problèmes posés s'appuient sur le transfert de procédures et de méthodes utilisées dans des situations voisines.</i></p> <p><i>L'emploi implique l'analyse et l'interprétation des données.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à la qualité du service rendu et à l'impact des décisions prises sur l'entrée ou la sortie de fonds. Elle porte également sur la fiabilité et la rigueur des analyses ou études conduites.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail.</i></p> <p><i>Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.</i></p>	- technicien expérimenté juridique et contentieux	<ul style="list-style-type: none"> - définition du cadre d'une étude, de la méthodologie - participation à l'élaboration de procédures techniques ou administratives - préparation de notes de synthèse, de dossiers - lancement et suivi des procédures précontentieuses et contentieuses
Base : 250	PROFESSIONNEL JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à fournir des informations élaborées dans le domaine juridique.</i></p> <p><i>Il nécessite une bonne maîtrise des techniques juridiques, une bonne connaissance des réglementations de l'assurance chômage et des capacités rédactionnelles.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique en matière juridique et contentieuse.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - juriste - audiencier - rédacteur 	<p><i>Mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • organisation du travail personnel et coordination de ses activités à celles des autres • information et communication nécessaires à l'exercice de l'emploi • gestion des dossiers et documents • rapports d'activités

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 250	ENCADRANT JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à encadrer une petite équipe d'agents dans le domaine juridique et contentieux.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu et à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique définie.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'unité juridique et contentieux 	<p><i>Mise en oeuvre de quatre activités de base :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • animation et coordination du travail de l'équipe • information et communication nécessaires au fonctionnement de l'équipe • gestion des ressources de l'équipe • rapports d'activités
Base : 280	PROFESSIONNEL QUALIFIE JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>Emploi qui requiert la parfaite connaissance des réglementations, ainsi qu'une bonne culture juridique. Il consiste à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence à partir notamment des règles élaborées au niveau national.</i></p> <p><i>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer les moyens les plus adaptés répondant à une situation donnée, et de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - juriste - audiencier - rédacteur 	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base du professionnel et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'un projet</i></p> <p><i>Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • contribuer à gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement de son projet (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 280	ENCADRANT QUALIFIE JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p>L'emploi consiste à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents.</p> <p>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux.</p> <p>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'unité juridique et contentieux 	<p>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base de l'encadrant et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'une équipe (d'une unité).</p> <p>Ces activités complémentaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • gérer (ou contribuer à) l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de son équipe (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coefficient 300 à 350

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 300	PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIE JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p>Cet emploi est constitué d'activités complexes, requérant une réelle expertise dans un ou des métiers de la fonction.</p> <p>Il implique une responsabilité technique sur un secteur relevant de la fonction. La responsabilité est liée au contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées, à la production de procédures nouvelles et à la prise en compte des intérêts de l'institution dans le cadre des actions conduites.</p> <p>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>, au vu des résultats et de l'activité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - juriste - audiencier - rédacteur 	<p>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi de professionnel qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'expertise.</p>
Base : 300	ENCADRANT HAUTEMENT QUALIFIE JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p>L'emploi implique une responsabilité d'encadrement sur une unité au moins, et nécessite la mise en oeuvre de techniques multiples, ceci dans le cadre d'un domaine de la fonction.</p> <p>La responsabilité porte sur le contrôle du respect des règles existantes à partir de procédures nouvelles.</p> <p>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>, au vu des résultats et de l'activité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'unité juridique et contentieux - responsable de service 	<p>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi d'encadrant qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'encadrement.</p>
Base : 350	PROFESSIONNEL CONFIRME JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans le domaine juridique et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe.</p> <p>Le titulaire exerce une activité de conseil et traite des problèmes juridiques très pointus.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : obtenir une prise en compte des intérêts de l'institution représentée et contribuer à donner les moyens de faire évoluer la politique de la direction.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	- juriste - audiençier - rédacteur	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité s'exercent dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement d'un projet sur le fond et la forme. <p>Et peuvent être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • concevoir des systèmes et les mettre en oeuvre
Base : 350	ENCADRANT CONFIRME JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi conjugue une responsabilité d'encadrement et une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	- responsable juridique - responsable de service	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de l'ensemble de l'institution dans un domaine. <p>Et peuvent être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir ou participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • mettre en oeuvre la politique de fonctionnement décidée par la direction

Coefficient 400 à 450

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	PROFESSIONNEL HAUTEMENT CONFIRME JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et une parfaite maîtrise dans le domaine juridique et contentieux. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	- juriste - rédacteur - conseiller juridique	<p>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</p> <p>Le titulaire coordonne une équipe pluridisciplinaire.</p>
Base : 400	ENCADRANT HAUTEMENT CONFIRME JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p><i>Cet emploi implique la gestion de plusieurs secteurs ou sous secteurs dans le cadre d'une unité opérationnelle de grande taille. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise des techniques liées à la fonction. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</i></p>	- chef de service	<p><i>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</i></p> <p><i>Le titulaire gère une équipe pluridisciplinaire.</i></p>
Base : 450	PROFESSIONNEL EXPÉRIMENTÉ JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble du domaine juridique et contentieux au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution. Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	- juriste - rédacteur - conseiller juridique - adjoint de direction	<p><i>Emploi qui requiert de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux du professionnel juridique et contentieux.</i></p>
Base : 450	ENCADRANT EXPÉRIMENTÉ JURIDIQUE ET CONTENTIEUX		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble du domaine juridique et contentieux au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale du management stratégique et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction, assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution. Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	- chef de service - sous-directeur	<p><i>Emploi qui requiert de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux de l'encadrant juridique et contentieux.</i></p>

Fonction : ressources humaines

Coefficient 160 à 190

Coeff.	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	EMPLOIS REPÈRES	ACTIVITÉS
Base : 160	AGENT QUALIFIE DES RESSOURCES HUMAINES		
Éch 1 : 170	<p>Emploi qui nécessite une connaissance de base des dispositions législatives et conventionnelles concernant les contrats de travail, ainsi que la mise en oeuvre de procédures de travail précises, liées aux opérations de gestion administrative du personnel.</p> <p>L'emploi est centré sur une activité, occasionnellement complétée par d'autres, en fonction notamment de la taille de l'unité de travail. Il implique la collecte de données et leur organisation à partir d'une exploitation simple : saisie, mise à jour de supports, diffusion.</p> <p>La responsabilité porte sur la mise à disposition d'une information exacte, dans les délais impartis et dans les conditions de confidentialité inhérentes à l'activité.</p> <p>L'emploi exige une application stricte des règles connues de l'agent ; le contrôle est régulièrement assuré.</p>	- agent administratif	<ul style="list-style-type: none"> - transcription et saisie d'informations - mise à jour de fichiers - gestion de courrier
Base : 170	AGENT HAUTEMENT QUALIFIE DES RESSOURCES HUMAINES		
Éch 1 : 180 Éch 2 : 190	<p>L'emploi est centré sur une exploitation quantitative et qualitative de premier niveau des données recueillies relatives à la gestion du personnel.</p> <p>Il nécessite une connaissance globale de la structure du personnel ainsi que des éléments de connaissance relatifs aux statistiques et à la tenue de tableaux de bord. Il nécessite également une bonne connaissance de l'outil informatique.</p> <p>La responsabilité est liée à la qualité du service fourni en interne.</p> <p>L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédéfinies en autorisant un choix entre plusieurs décisions identifiées par avance. Il fait l'objet d'un contrôle régulier.</p>	- agent administratif	<ul style="list-style-type: none"> - mise à jour de fichiers - mise à jour de tableaux de bord
Base : 190	TECHNICIEN QUALIFIE DES RESSOURCES HUMAINES		
Éch 1 : 200 Éch 2 : 210	<p>Emploi constitué d'un nombre limité d'activités, qui requiert la pratique d'une technique relevant de la gestion administrative du personnel et/ou l'ouverture sur des techniques complémentaires.</p> <p>Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la transposition de procédés et de méthodes éprouvés dans des situations voisines.</p> <p>Les décisions prises ont des conséquences soit sur la sortie de fonds, soit sur la gestion.</p> <p>La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens, ou des décisions définies par avance. Le contrôle est régulier.</p>	- technicien qualifié des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - enregistrement d'informations - transcription d'informations et de documents - exploitation de résultats

Coefficient 210 à 280

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 210	TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE DES RESSOURCES HUMAINES		
Éch 1 : 220 Éch 2 : 230	<p>Emploi qui requiert la connaissance approfondie d'un domaine de la gestion du personnel (paie, formation, administration) et une bonne maîtrise des outils utilisés, informatiques notamment.</p> <p>Les problèmes à résoudre nécessitent le rapprochement et l'analyse de données pour servir de base à des décisions administratives. Les données peuvent être synthétisées et ordonnées dans le cadre d'une diffusion interne ou externe.</p> <p>Le titulaire de l'emploi peut être habilité à signer des documents périodiques engageant l'institution.</p> <p>L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétences exigé.</p>	- technicien hautement qualifié ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - effectuer les opérations relatives à l'établissement et au contrôle de la paie - analyse et synthèse d'informations - suivi et contrôle des obligations légales - assistance administrative - conception et suivi de fichiers

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 230	TECHNICIEN EXPÉRIMENTÉ DES RESSOURCES HUMAINES		
Éch 1 : 245 Éch 2 : 260	<p><i>Emploi qui requiert une parfaite maîtrise d'un des domaines de la gestion des ressources humaines, complétée par la mise en oeuvre de techniques diverses liées au fonctionnement de l'institution (comptabilité, statistiques, informatique).</i></p> <p><i>Les solutions apportées aux problèmes posés s'appuient sur le transfert de procédures et de méthodes utilisées dans des situations voisines.</i></p> <p><i>L'emploi implique l'analyse et l'interprétation des données.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à la qualité du service rendu et à l'impact des décisions prises sur le fonctionnement global de l'institution. Elle porte également sur la fiabilité et la rigueur de l'information donnée.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.</i></p>	- technicien expérimenté des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - définition du cadre d'une étude, de la méthodologie - participation à l'élaboration de procédures techniques ou administratives - préparation de notes d'information
Base : 250	PROFESSIONNEL DES RESSOURCES HUMAINES		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à fournir des informations élaborées dans le domaine technique des ressources humaines.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique de gestion des ressources humaines.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - assistant en gestion du personnel - assistant en gestion des ressources humaines 	<p><i>Mise en oeuvre simultanée des quatre activités de base :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • organisation du travail personnel et coordination de ses activités à celles des autres • information et communication nécessaires à l'exercice de l'emploi • gestion des dossiers et documents • rapports d'activités
Base : 250	ENCADRANT DES RESSOURCES HUMAINES		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à encadrer une petite équipe d'agents dans le domaine de la gestion des ressources humaines</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu et à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique de gestion des ressources humaines.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable en gestion des ressources humaines - chef d'unité en gestion des ressources humaines 	<p><i>Mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • animation et coordination du travail de l'équipe • information et communication nécessaires au fonctionnement de l'équipe • gestion des ressources de l'équipe • rapports d'activités
Base : 280	PROFESSIONNEL QUALIFIÉ DES RESSOURCES HUMAINES		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>Les emplois de ce niveau consistent à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence en coordonnant la réalisation des activités effectuées par d'autres personnes. Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux. L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - assistant en gestion du personnel - assistant en gestion des ressources humaines 	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base du professionnel et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'un projet. Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • contribuer à gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement de son projet (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)
Base : 280	ENCADRANT QUALIFIE DES RESSOURCES HUMAINES		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>L'emploi consiste à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents. Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux. L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable en gestion des ressources humaines - chef d'unité en gestion des ressources humaines 	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base de l'encadrant et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'une équipe (d'une unité). Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • gérer (ou contribuer à) l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de son équipe (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coefficient 300 à 350

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 300	<i>PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIE DES RESSOURCES HUMAINES</i>		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<i>Cet emploi est constitué d'activités complexes, requérant une réelle expertise dans un ou des métiers de la fonction. Il implique une responsabilité technique sur un secteur de la gestion des ressources humaines. La responsabilité est liée au contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées, à la production de procédures nouvelles. L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.</i>	- assistant en gestion du personnel - assistant en gestion des ressources humaines	<i>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi de professionnel qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'expertise.</i>
Base : 300	<i>ENCADRANT HAUTEMENT QUALIFIE DES RESSOURCES HUMAINES</i>		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<i>L'emploi implique une responsabilité d'encadrement sur une unité au moins, et nécessite la mise en oeuvre de techniques multiples, ceci dans le cadre d'une fonction de la gestion des ressources humaines ayant un objectif bien défini. La responsabilité porte sur le contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées. L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.</i>	- responsable, chef d'unité en gestion des ressources humaines - responsable de service	<i>L'emploi requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi d'encadrant qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'encadrement.</i>
Base : 350	<i>PROFESSIONNEL CONFIRME DES RESSOURCES HUMAINES</i>		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<i>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans un domaine couvrant l'institution et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe. La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique. L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail du choix des moyens, et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</i>	- assistant en gestion du personnel - assistant en gestion des ressources humaines	<i>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité s'exercent dans un cadre plus large : • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement d'un projet sur le fond et la forme Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle : • participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • concevoir des systèmes et les mettre en oeuvre</i>

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 350	<i>ENCADRANT CONFIRME DES RESSOURCES HUMAINES</i>		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi conjugue une responsabilité d'encadrement et une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens, et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable gestion des ressources humaines - responsable de service - responsable de formation 	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de l'ensemble de l'institution dans un domaine. <p>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir ou participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • mettre en oeuvre de la politique de fonctionnement décidée par la direction

Coefficient 400 à 450

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	<i>PROFESSIONNEL HAUTEMENT CONFIRME DES RESSOURCES HUMAINES</i>		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise des techniques liées aux ressources humaines. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - assistant en gestion du personnel - assistant en gestion des ressources humaines 	<p>L'emploi implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents. Le titulaire coordonne une équipe pluridisciplinaire.</p>
Base : 400	<i>ENCADRANT HAUTEMENT CONFIRME DES RESSOURCES HUMAINES</i>		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la gestion de plusieurs secteurs ou sous secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de service - responsable de formation 	<p>L'emploi implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents. Le titulaire gère une équipe pluridisciplinaire.</p>
Base : 450	<i>PROFESSIONNEL EXPÉRIMENTÉ DES RESSOURCES HUMAINES</i>		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p>L'emploi couvre l'ensemble du domaine de la gestion des ressources humaines au niveau d'une institution.</p> <p>Il nécessite une expertise globale et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</p> <p>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme.</p> <p>Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans la fonctionnement du service ou de l'institution.</p> <p>Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - assistant en gestion du personnel - assistant en gestion des ressources humaines - adjoint de direction 	<p>Emploi qui requiert de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux du professionnel des ressources humaines.</p>
Base : 450	ENCADRANT EXPÉRIMENTÉ DES RESSOURCES HUMAINES		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p>L'emploi couvre l'ensemble de la fonction ressources humaines au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise du management et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</p> <p>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction, assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme.</p> <p>Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution.</p> <p>Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de service - sous-directeur 	<p>Emploi qui requiert de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux de l'encadrant des ressources humaines.</p>

Fonction contrôle de gestion-audit-organisation

Coefficient 160 à 190

Coeff.	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	EMPLOIS REPÈRES	ACTIVITÉS
Base : 160	AGENT QUALIFIE CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 170	<p>Emploi qui requiert une expérience dans une ou plusieurs techniques d'exécution liées au traitement d'informations.</p> <p>Il est centré sur une activité, occasionnellement complétée par d'autres, en fonction notamment de la taille de l'unité de travail. Il implique la collecte de données et leur organisation à partir d'une exploitation simple : saisie, mise à jour de supports, diffusion.</p> <p>La responsabilité porte sur le respect de procédures de travail précises et sur la qualité du suivi des affaires traitées.</p> <p>L'emploi exige une application stricte des règles connues de tous ; le contrôle est régulièrement assuré.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif 	<ul style="list-style-type: none"> - transcription et saisie d'informations
Base : 170	AGENT HAUTEMENT QUALIFIE CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 180 Éch 2 : 190	<p>L'emploi est centré sur une exploitation quantitative et qualitative de premier niveau des données recueillies dans le cadre d'un audit, d'un diagnostic.</p> <p>Il nécessite des connaissances dans le domaine des statistiques et des mathématiques. Il demande également une connaissance de l'outil informatique.</p> <p>L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédéfinies en autorisant un choix entre plusieurs décisions identifiées par avance. Il fait l'objet d'un contrôle régulier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif 	<ul style="list-style-type: none"> - mise à jour de fichiers - mise à jour de tableaux de bord

Coeff.	EMPLOIS GÉNÉRIQUES	EMPLOIS REPÈRES	ACTIVITÉS
Base : 190	TECHNICIEN QUALIFIE CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 200 Éch 2 : 210	<p><i>Emploi constitué d'un nombre limité d'activités, qui requièrent la pratique des techniques de collecte d'informations. Il requiert une bonne connaissance des activités de l'institution et des méthodes utilisées dans le domaine de l'audit et de l'organisation. Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la transposition de procédés et de méthodes éprouvés dans des situations voisines.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'impact des activités sur la qualité des travaux à venir, cette qualité ayant elle-même des conséquences directes ou indirectes sur les coûts de gestion et la production.</i></p> <p><i>La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens, ou des décisions définies par avance. Le contrôle est régulier.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien qualifié contrôle de gestion, audit, organisation 	<ul style="list-style-type: none"> - constitution de fichiers - tri, classement, enregistrement, transcription d'information et de documents - élaboration de questionnaires - conduite d'enquêtes, d'interviews

Coefficient 210 à 280

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 210	TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIE CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 220 Éch 2 : 230	<p><i>Emploi qui requiert la connaissance approfondie d'un domaine d'activités de l'institution et une bonne maîtrise des outils utilisés, informatiques notamment.</i></p> <p><i>Les problèmes à résoudre nécessitent le rapprochement et l'analyse de données en vue, soit d'une prise de décision, soit d'une restitution orale ou écrite.</i></p> <p><i>Le titulaire est responsable de la gestion des moyens mis à sa disposition.</i></p> <p><i>L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétences exigé.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien hautement qualifié contrôle de gestion, audit, organisation 	<ul style="list-style-type: none"> - conception et suivi de fichiers, de tableaux de bord - analyse et synthèse de données - élaboration de résultats
Base : 230	TECHNICIEN EXPÉRIMENTÉ CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 245 Éch 2 : 260	<p><i>L'emploi s'exerce dans un cadre large couvrant généralement plusieurs activités. Il requiert la parfaite maîtrise d'un des domaines d'activités de l'institution, complétée par la mise en oeuvre de techniques multiples de collecte et de traitement d'informations.</i></p> <p><i>Les solutions apportées aux problèmes posés s'appuient sur le transfert de procédures et de méthodes utilisées dans des situations voisines.</i></p> <p><i>L'emploi implique l'analyse et l'interprétation des données.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'impact des décisions prises soit sur l'entrée et la sortie de fonds, soit sur la gestion et la qualité du service rendu.</i></p> <p><i>Elle porte sur la fiabilité et la rigueur de l'information donnée.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail.</i></p> <p><i>Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien expérimenté contrôle de gestion, audit, organisation 	<ul style="list-style-type: none"> - définition du cadre d'une étude, de la méthodologie - participation à l'élaboration de procédures techniques ou administratives - préparation de notes d'information
Base : 250	PROFESSIONNEL CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à fournir des informations élaborées dans le domaine technique de compétences : audit, organisation, contrôle de gestion.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique de maîtrise des ressources.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - chargé d'études organisation et méthodes - professionnel de la fonction audit 	<p>Mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisation du travail personnel et coordination de ses activités à celles des autres • information et communication nécessaires à l'exercice de l'emploi • gestion des dossiers et documents • rapports d'activités

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 250	<i>ENCADRANT CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION</i>		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à encadrer une petite équipe d'agents dans le domaine du contrôle de gestion-audit-organisation.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu et à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique de contrôle de gestion-audit-organisation.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	- responsable, chef d'unité contrôle de gestion, audit, organisation	<p><i>Mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base :</i></p> <ul style="list-style-type: none">• animation et coordination du travail de l'équipe• information et communication nécessaires au fonctionnement de l'équipe• gestion des ressources de l'équipe• rapports d'activités
Base : 280	<i>PROFESSIONNEL QUALIFIÉ CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION</i>		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>Les emplois de ce niveau consistent à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence en coordonnant la réalisation des activités effectuées par d'autres personnes.</i></p> <p><i>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	- chargé d'études organisation et méthodes - professionnel qualifié de la fonction audit	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base du professionnel et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'un projet.</i></p> <p><i>Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none">• intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents)• contribuer à gérer l'adaptation des compétences• prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte• représenter l'institution sur délégation• contrôler le développement de son projet (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 280	ENCADRANT QUALIFIE CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p>L'emploi consiste à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents.</p> <p>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux.</p> <p>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable chef d'unité contrôle de gestion, audit, organisation 	<p>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base de l'encadrement et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'une équipe (d'une unité). Ces activités complémentaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • gérer (ou contribuer à) l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de son équipe (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coefficient 300 à 350

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 300	PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p>Cet emploi est constitué d'activités complexes, requérant une réelle expertise dans un ou des métiers de la fonction.</p> <p>Il implique la responsabilité technique sur un secteur du contrôle de gestion : audit, organisation et méthodes, contrôle de gestion. La responsabilité est liée à la production des procédures nouvelles.</p> <p>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>, au vu des résultats et de l'activité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chargé d'études organisation et méthodes - auditeur 	<p>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi de professionnel qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'expertise. En outre, il est demandé pour le métier d'auditeur l'acquisition progressive de principes de base d'activités complémentaires : comptabilité, économie, finances, droit du travail, commercial et fiscal, méthodes quantitatives, systèmes informatiques, règlement RAC.</p>
Base : 300	ENCADRANT HAUTEMENT QUALIFIÉ CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p>L'emploi implique une responsabilité d'encadrement sur une unité au moins, et nécessite la mise en oeuvre de techniques multiples, ceci dans le cadre d'un domaine de la fonction ayant un objectif bien défini : audit, organisation et méthodes, contrôle de gestion.</p> <p>La responsabilité porte sur le contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées.</p> <p>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>, au vu des résultats et de l'activité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'unité contrôle de gestion, audit, organisation - responsable de service 	<p>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi d'encadrant qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'encadrement.</p>

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 350	PROFESSIONNEL CONFIRMÉ CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans un domaine de la fonction couvrant l'institution et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chargé d'études organisation et méthodes - auditeur 	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement d'un projet sur le fond et la forme. <p>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • concevoir des systèmes et les mettre en oeuvre <p>Pour la fonction auditeur, la connaissance d'activités complémentaires telles que celles citées pour le professionnel hautement qualifié.</p>
Base : 350	ENCADRANT CONFIRMÉ CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi conjugue une responsabilité d'encadrement et une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens, et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'unité contrôle de gestion, audit, organisation - responsable de service 	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de l'ensemble de l'institution dans un domaine <p>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir ou participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • mettre en oeuvre la politique de fonctionnement décidée par la direction

Coefficient 400 à 450

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	PROFESSIONNEL HAUTEMENT CONFIRMÉ CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p><i>Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise des techniques liées à l'exercice de la fonction. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - chargé d'études organisation et méthodes - auditeur - contrôleur de gestion 	<p><i>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</i></p> <p><i>Le titulaire coordonne une équipe pluridisciplinaire.</i></p>
Base : 400	ENCADRANT HAUTEMENT CONFIRMÉ CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p><i>Cet emploi implique la gestion de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de service 	<p><i>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</i></p> <p><i>Le titulaire gère une équipe pluridisciplinaire.</i></p>
Base : 450	PROFESSIONNEL EXPÉRIMENTÉ DU CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble du domaine de la fonction contrôle de gestion-audit-organisation au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement de l'institution.</i></p> <p><i>Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - chargé d'études organisation et méthodes - auditeur - contrôleur de gestion - adjoint de direction 	<p><i>Emploi qui requiert de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux du professionnel "contrôle de gestion, audit, organisation".</i></p>
Base : 450	ENCADRANT EXPÉRIMENTÉ CONTRÔLE DE GESTION-AUDIT-ORGANISATION		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble de la fonction contrôle de gestion-audit-organisation au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise du management et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction, assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme.</i></p> <p><i>Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution.</i></p> <p><i>Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de service - sous-directeur 	<p><i>Emploi qui requiert de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux de la fonction de l'encadrant "contrôle de gestion, audit, organisation".</i></p>

Fonction information et communication

Coefficient 160 à 190

<i>Coeff.</i>	<i>Emplois génériques</i>	<i>Emplois Repérés</i>	<i>Activités</i>
<i>Base : 160</i>	<i>AGENT QUALIFIÉ INFORMATION ET COMMUNICATION</i>		
<i>Éch 1 : 170</i>	<p><i>Emploi qui requiert une expérience dans une ou plusieurs techniques d'exécution liées au traitement de l'information.</i> <i>Il est centré sur une activité, occasionnellement complétée par d'autres, en fonction notamment de la taille de l'unité de travail. Il implique la collecte de données et leur organisation à partir d'une exploitation simple : saisie, mise à jour de supports, diffusion.</i> <i>La responsabilité porte sur le respect de procédures de travail précises et sur la qualité du suivi des affaires traitées.</i> <i>L'emploi exige une application stricte des règles connues de l'agent ; le contrôle est régulièrement assuré.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif - agent de classement - standardiste 	<ul style="list-style-type: none"> - archivage - regraphie - transcription et saisie d'informations - mise à jour de fichiers - gestion de courrier - standard
<i>Base : 170</i>	<i>AGENT HAUTEMENT QUALIFIÉ INFORMATION ET COMMUNICATION</i>		
<i>Éch 1 : 180 Éch 2 : 190</i>	<p><i>Emploi qui implique une exploitation qualitative de données dans le cadre d'une technique particulière de traitement d'information. Il exige également la connaissance des circuits administratifs et la maîtrise de certaines transactions informatiques.</i> <i>L'emploi est centré sur une activité qui peut faire appel à plusieurs techniques, dans un contexte simple, mettant en relation un nombre limité d'informations, et présentant peu d'éléments d'incertitude.</i> <i>La responsabilité est liée à la qualité du service fourni en interne.</i> <i>L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédéfinies en autorisant un choix entre plusieurs décisions identifiées par avance. Il fait l'objet d'un contrôle régulier.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif - agent de documentation - standardiste - dactylo/sténodactylo - agent bureautique 	<ul style="list-style-type: none"> - mise à jour de fichiers - tenue de standard - dactylographie - sténographie
<i>Base : 190</i>	<i>TECHNICIEN QUALIFIÉ INFORMATION ET COMMUNICATION</i>		
<i>Éch 1 : 200 Éch 2 : 210</i>	<p><i>Emploi qui requiert la pratique d'une technique liée au traitement de l'information et l'ouverture sur des techniques complémentaires relevant du domaine d'activité (gestion administrative, communication).</i> <i>L'emploi est constitué d'un nombre limité d'activités.</i> <i>Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la transposition de procédés et de méthodes éprouvés dans des situations voisines.</i> <i>Les décisions prises ont des conséquences sur la gestion.</i> <i>La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens, ou des décisions définies par avance. Le contrôle est régulier.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif - agent de documentation - technicien bureautique - standardiste - dactylo - sténodactylo 	<ul style="list-style-type: none"> - constitution et maintien de fichiers - tri, classement, enregistrement d'informations et de documents

Coefficient 210 à 280

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 210	TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 220 Éch 2 : 230	<p><i>Emploi qui requiert la connaissance et la mise en oeuvre de procédures délimitées liées aux travaux d'information, de documentation, de secrétariat.</i></p> <p><i>Il s'exerce dans un cadre d'activités plus large et requiert soit la mise en oeuvre de procédures liées à plusieurs techniques, soit la bonne maîtrise d'une technique s'appliquant dans un contexte relativement complexe. Les problèmes à résoudre nécessitent le rapprochement et l'analyse de données, en vue d'une prise de décision administrative ou d'une restitution écrite.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi est responsable de la gestion des moyens mis à sa disposition.</i></p> <p><i>L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétences exigé.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent administratif - agent de documentation - secrétaire - technicien bureautique - maquettiste - offsettiste - graphiste 	<ul style="list-style-type: none"> - secrétariat - bureautique - assistance administrative - conception et suivi de fichiers - fabrication d'outils de communication - conduite de machines
Base : 230	TECHNICIEN EXPÉRIMENTÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 245 Éch 2 : 260	<p><i>L'emploi s'exerce dans un cadre large couvrant généralement plusieurs activités. Il nécessite soit la parfaite maîtrise d'une technique dans un domaine précis soit la bonne maîtrise d'une technique complétée par la mise en oeuvre de techniques multiples. Les solutions apportées aux problèmes posés s'appuient sur le transfert de procédures et de méthodes utilisées dans des situations voisines. L'emploi implique l'analyse et l'interprétation des données.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'impact des décisions prises sur la gestion et la qualité du service rendu. Elle porte sur la fiabilité et la rigueur de l'information, du produit fourni.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien bureautique - agent administratif - technicien expérimenté de documentation - secrétaire - maquettiste - offsettiste - graphiste 	<ul style="list-style-type: none"> - secrétariat - bureautique - assistance administrative - gestion d'un fonds documentaire - fabrication d'outils de communication - conduite de machines
Base : 250	PROFESSIONNEL INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à fournir des informations élaborées dans le domaine technique de compétences.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique d'information et de communication.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - assistant administratif - maquettiste - graphiste - documentaliste - secrétaire de direction 	<p><i>mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • organisation du travail personnel et coordination de ses activités à celles des autres • information et communication nécessaires à l'exercice de l'emploi • gestion des dossiers et documents • rapports d'activités
Base : 250	ENCADRANT INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à encadrer une petite équipe d'agents dans le domaine de l'information et de la communication.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu et à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique d'information et de communication.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'unité information et communication 	<p><i>mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • animation et coordination du travail de l'équipe • information et communication nécessaire au fonctionnement de l'équipe • gestion des ressources de l'équipe • rapports d'activités
Base : 280	PROFESSIONNEL QUALIFIÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>Les emplois de ce niveau consistent à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence en coordonnant la réalisation des activités effectuées par d'autres personnes. Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux. L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - assistant administratif - chargé de mission information et communication - maquettiste - graphiste - documentaliste - secrétaire de direction 	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base du professionnel et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'un projet. Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • contribuer à gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement de son projet (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)
Base : 280	ENCADRANT QUALIFIÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>L'emploi consiste à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents. Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux. L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'unité information et communication 	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base de l'encadrant et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'une équipe (d'une unité). Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • gérer (ou contribuer à) l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de son équipe (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coefficient 300 à 350

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 300	PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p><i>Cet emploi est constitué d'activités complexes, requérant une réelle expertise dans un des métiers de la fonction. Il implique la responsabilité technique sur un secteur de l'information et de la communication. La responsabilité est liée à la production de procédures nouvelles. L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.</i></p>	- assistant administratif - chargé de mission information et communication - maquettiste - graphiste - documentaliste - secrétaire de direction	<i>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi de professionnel qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'expertise.</i>
Base : 300	ENCADRANT HAUTEMENT QUALIFIÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p><i>L'emploi implique une responsabilité d'encadrement sur une unité au moins, et nécessite la mise en oeuvre de techniques multiples, ceci dans le cadre d'une fonction d'information et de communication, ayant un objectif bien défini. La responsabilité porte sur le contrôle des règles existantes à partir de procédures élaborées. L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.</i></p>	- responsable, chef d'unité information et communication - responsable de service	<i>L'emploi requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi d'encadrant qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'encadrement.</i>
Base : 350	PROFESSIONNEL CONFIRMÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p><i>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans un domaine couvrant l'institution et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe. La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique. L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</i></p>	- chargé de mission - maquettiste - graphiste - documentaliste	<p><i>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</i></p> <ul style="list-style-type: none">• représenter l'institution sur délégation• contrôler le développement d'un projet sur le fond et la forme <p><i>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</i></p> <ul style="list-style-type: none">• participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement• concevoir des systèmes et les mettre en oeuvre

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 350	ENCADRANT CONFIRMÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi conjugue une responsabilité d'encadrement et une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable information et communication - responsable de service 	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de l'ensemble de l'institution dans un domaine. <p>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir ou participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • mettre en oeuvre la politique de fonctionnement décidée par la direction

Coefficient 400 à 450

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	PROFESSIONNEL HAUTEMENT CONFIRMÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise des techniques liées à l'information et à la communication. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chargé de mission en information, documentation, communication 	<p>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents. Le titulaire coordonne une équipe pluridisciplinaire.</p>
Base : 400	ENCADRANT HAUTEMENT CONFIRMÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la gestion de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant du domaine. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de service information et communication 	<p>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</p> <p>Le titulaire gère une équipe pluridisciplinaire.</p>
Base : 450	PROFESSIONNEL EXPÉRIMENTÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p>L'emploi couvre l'ensemble du domaine de l'information et de la communication au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</p> <p>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution. Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</p>	- chargé de mission en information, documentation, communication - adjoint de direction	<p>Emploi qui requiert de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux du professionnel en information et communication.</p>
Base : 450	ENCADRANT EXPÉRIMENTÉ INFORMATION ET COMMUNICATION		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p>L'emploi couvre l'ensemble du domaine information et communication au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale du management stratégique et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</p> <p>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction, assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution. Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</p>	- chef de service information et communication - sous-directeur	<p>Emploi qui requiert de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux de l'encadrement en information et communication.</p>

Fonction données statistiques

Coefficient 160 à 190

Coeff.	Emplois génériques	Emplois Repérés	Activités
Base : 160	AGENT QUALIFIÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 170	<p>Emploi centré sur une exploitation quantitative de données. Il implique la collecte des données et leur organisation à partir d'une exploitation simple : saisie, mise à jour de supports, diffusion.</p> <p>La responsabilité porte sur le respect de procédures de travail précises et sur la qualité du suivi des affaires traitées.</p> <p>L'emploi exige une application stricte des règles connues de l'agent ; le contrôle est régulièrement assuré.</p>	- agent administratif	<ul style="list-style-type: none"> - collecte de données - transcription et saisie d'informations - mise à jour de fichiers
Base : 170	AGENT HAUTEMENT QUALIFIÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 180 Éch 2 : 190	<p>L'emploi est centré sur une exploitation qualitative de premier niveau de données statistiques. Il nécessite des connaissances mathématiques et statistiques. Il demande également une bonne connaissance de l'outil informatique.</p> <p>La responsabilité est liée à l'exactitude, la cohérence et la clarté des informations transmises.</p> <p>L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédéfinies en autorisant un choix entre plusieurs décisions identifiées par avance. Il fait l'objet d'un contrôle régulier.</p>	- agent statistiques	<ul style="list-style-type: none"> - mise à jour de fichiers - mise à jour de tableaux de bord

Coeff.	Emplois génériques	Emplois Repérés	Activités
Base : 190	TECHNICIEN QUALIFIÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 200 Éch 2 : 210	<p><i>Emploi constitué d'un nombre limité d'activités, qui nécessite la maîtrise des techniques liées à la mise en forme et l'interprétation des données à l'aide des méthodes d'analyse statistiques (recherche de médiane, moyenne, variance, ...).</i></p> <p><i>Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la transposition de procédés et de méthodes éprouvés dans des situations voisines.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à la mise à disposition de données statistiques fiables et compréhensibles, dans les délais impartis.</i></p> <p><i>La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens, ou des décisions définies par avance. Le contrôle est régulier.</i></p>	- technicien qualifié statistiques	<ul style="list-style-type: none"> - tri, classement, enregistrement, compilation, transcription d'informations - élaboration de documents synthétiques (textes, tableaux, graphiques)

Coefficient 210 à 280

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 210	TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 220 Éch 2 : 230	<p><i>L'emploi s'exerce dans un cadre d'activités plus large que le niveau précédent et requiert une connaissance approfondie des mathématiques et la bonne maîtrise de l'outil informatique. Le titulaire de l'emploi réalise des études relativement complexes et participe à la conception du support d'informations.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi est responsable de la gestion des moyens mis à sa disposition.</i></p> <p><i>L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétences exigé.</i></p>	- technicien hautement qualifié statistiques	<ul style="list-style-type: none"> - conception et suivi de fichiers, de tableaux de bord - analyse et synthèse de données, élaboration de résultats
Base : 230	TECHNICIEN EXPÉRIMENTÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 245 Éch 2 : 260	<p><i>L'emploi s'exerce dans un cadre large couvrant généralement plusieurs activités. Il nécessite une très bonne maîtrise des techniques statistiques et requiert une très bonne connaissance des applications informatiques, des méthodes et des circuits internes. Le titulaire de l'emploi conduit des études sur des domaines et selon des méthodes qu'il a lui-même définis.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'impact de ses travaux sur les décisions prises : réduction des coûts de gestion, qualité du service rendu.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.</i></p>	- technicien expérimenté statistiques	<ul style="list-style-type: none"> - définition du cadre d'une étude, de la méthodologie - participation à l'élaboration d'outils statistiques de référence - participation à l'évolution des applications informatiques - conception de tableaux de bord
Base : 250	PROFESSIONNEL DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à fournir des informations élaborées dans le domaine d'activité relevant de la fonction.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la production de données statistiques.</i></p> <p><i>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	- statisticien	<p><i>Mise en oeuvre de quatre activités de base :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • organisation du travail personnel et coordination de ses activités à celles des autres • information et communication nécessaires à l'exercice de l'emploi • gestion des dossiers et documents • rapports d'activités
Base : 250	ENCADRANT DES DONNÉES STATISTIQUES		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p>L'emploi consiste à encadrer une petite équipe d'agents. La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu et à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la gestion des données statistiques.</p> <p>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</p>	- responsable, chef d'unité statistiques	<p>Mise en oeuvre simultanée de quatre activités de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • animation et coordination du travail de l'équipe • information et communication nécessaires au fonctionnement de l'équipe • gestion des ressources de l'équipe • rapports d'activités
Base : 280	PROFESSIONNEL QUALIFIÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p>Les emplois de ce niveau consistent à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence en coordonnant la réalisation des activités effectuées par d'autres personnes.</p> <p>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux.</p> <p>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>.</p>	- statisticien	<p>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base du professionnel et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'un projet.</p> <p>Ces activités complémentaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • contribuer à gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement de son projet (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 280	<i>ENCADRANT QUALIFIÉ DES DONNÉES STATISTIQUES</i>		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p>L'emploi consiste à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents.</p> <p>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et la qualité du service rendu, de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux.</p> <p>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>.</p>	<p>- responsable, chef d'unité statistiques</p>	<p>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base de l'encadrement et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'une équipe (d'une unité). Ces activités complémentaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • gérer (ou contribuer à) l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de son équipe (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coefficient 300 à 350

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 300	<i>PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ DES DONNÉES STATISTIQUES</i>		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p>Cet emploi est constitué d'activités complexes, requérant une réelle expertise dans un des métiers de la fonction des données statistiques.</p> <p>Il implique la responsabilité technique sur un secteur de la production des données statistiques. La responsabilité est liée à la production de procédures nouvelles.</p> <p>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>, au vu des résultats et de l'activité.</p>	<p>- statisticien</p>	<p>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi de professionnel qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'expertise.</p>
Base : 300	<i>ENCADRANT HAUTEMENT QUALIFIÉ DES DONNÉES STATISTIQUES</i>		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p>L'emploi implique une responsabilité d'encadrement sur une unité au moins, et nécessite la mise en oeuvre de techniques multiples, ceci dans le cadre d'une fonction de la gestion des données statistiques ayant un objectif bien défini.</p> <p>La responsabilité porte sur le contrôle des règles existantes à partir des consignes élaborées.</p> <p>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>, au vu des résultats et de l'activité.</p>	<p>- responsable, chef d'unité statistiques - responsable de service</p>	<p>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi d'encadrant qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'encadrement.</p>
Base : 350	<i>PROFESSIONNEL CONFIRMÉ DES DONNÉES STATISTIQUES</i>		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans le domaine des statistiques et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	- statisticien	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement d'un projet sur le fond et la forme <p>Et peuvent être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • concevoir des systèmes et les mettre en oeuvre.
Base : 350	ENCADRANT CONFIRMÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi conjugue une responsabilité d'encadrement et une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples relevant de la fonction.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens, et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	- responsable statistiques - responsable de service	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de l'ensemble de l'institution dans un domaine <p>Et peuvent être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir ou participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • mettre en oeuvre la politique de fonctionnement décidée par la direction

Coefficient 400 à 450

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	PROFESSIONNEL HAUTEMENT CONFIRMÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise des techniques liées à la production des données statistiques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidés à définir, ou définis lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	- statisticien	<p>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</p> <p>Le titulaire coordonne une équipe pluridisciplinaire.</p>

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	ENCADRANT HAUTEMENT CONFIRMÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p><i>Cet emploi implique la gestion de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</i></p>	- chef de service	<p><i>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</i></p> <p><i>Le titulaire gère une équipe pluridisciplinaire.</i></p>
Base : 450	PROFESSIONNEL EXPÉRIMENTÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble du domaine de la production des données statistiques au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme.</i></p> <p><i>Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution.</i></p> <p><i>Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	- statisticien - adjoint de direction	<p><i>Emploi qui requiert de participer à la définition de la politique de fonctionnement.</i></p> <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux du professionnel des données statistiques.</i></p>
Base : 450	ENCADRANT EXPÉRIMENTÉ DES DONNÉES STATISTIQUES		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble de la fonction statistique au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale du management stratégique et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction, assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme.</i></p> <p><i>Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement du service ou de l'institution.</i></p> <p><i>Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	- chef de service - sous-directeur	<p><i>Emploi qui requiert de participer à la définition de la politique de fonctionnement.</i></p> <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux de l'encadrant des données statistiques.</i></p>

Fonction informatique

Coefficient 160 à 190

Coeff.	Emplois génériques	Emplois Repérés	Activités
Base : 160	AGENT QUALIFIÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 170	<p><i>Emploi qui requiert une expérience dans une ou plusieurs techniques d'exécution dans le cadre de la fonction.</i></p> <p><i>Il est centré sur une activité liée à la conduite ou à l'entretien des matériels informatiques utilisés, occasionnellement complétée par d'autres, en fonction notamment de la taille de l'unité de travail.</i></p> <p><i>La responsabilité porte sur le respect de procédures de travail précises et sur la qualité du suivi des affaires traitées.</i></p> <p><i>L'emploi exige une application stricte des règles connues de l'agent ; le contrôle est régulièrement assuré.</i></p>	- agent administratif	<ul style="list-style-type: none"> - classement - collecte de données - gestion de petits stocks
Base : 170	AGENT HAUTEMENT QUALIFIÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 180 Éch 2 : 190	<p><i>Emploi qui requiert l'application d'une ou plusieurs techniques dans le cadre de la fonction informatique.</i></p> <p><i>Il exige également la connaissance des circuits administratifs et la maîtrise de certaines transactions informatiques.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à la qualité du service fourni en interne.</i></p> <p><i>L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédéfinies en autorisant un choix entre plusieurs décisions identifiées par avance. Il fait l'objet d'un contrôle régulier.</i></p>	- opérateur	<ul style="list-style-type: none"> - réalisation des opérations nécessaires au fonctionnement de l'ordinateur et de ses périphériques - gestion des stocks - entretien des matériels - enregistrement d'informations
Base : 190	TECHNICIEN QUALIFIÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 200 Éch 2 : 210	<p><i>Emploi qui requiert la pratique courante d'une technique professionnelle dans la fonction informatique.</i></p> <p><i>Il est constitué d'un nombre limité d'activités qui nécessite la maîtrise d'une technique et/ou l'ouverture sur plusieurs. Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la transposition de procédés et de méthodes éprouvées dans des situations voisines.</i></p> <p><i>Les décisions prises ont des conséquences sur la qualité de la production.</i></p> <p><i>La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens, ou des décisions définies par avance. Le contrôle est régulier.</i></p>	- opérateur	<ul style="list-style-type: none"> - gestion de stocks - réalisation des opérations nécessaires au fonctionnement de l'ordinateur et de ses périphériques - entretien des matériels - enregistrement d'informations - façonnage et expédition de documents édités

Coefficient 210 à 280

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 210	TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 220 Éch 2 : 230	<p><i>Emploi qui nécessite la bonne maîtrise d'une technique dans un domaine précis de la fonction informatique.</i></p> <p><i>Il s'exerce dans un cadre d'activités plus large et implique le pilotage et le suivi d'un ensemble d'informations ou d'un matériel.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi est responsable de la gestion des moyens mis à sa disposition.</i></p> <p><i>L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétences exigé.</i></p>	- technicien exploitation - technicien réseau	<ul style="list-style-type: none"> - réalisation des opérations nécessaires au fonctionnement de l'ordinateur et de ses périphériques
Base : 230	TECHNICIEN EXPÉRIMENTÉ INFORMATIQUE		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 245 Éch 2 : 260	<p><i>Emploi qui requiert des connaissances étendues liées à la parfaite maîtrise d'une technique professionnelle dans l'informatique.</i></p> <p><i>Les solutions apportées aux problèmes posés s'appuient sur le transfert de procédures et de méthodes utilisées dans des situations voisines. Il implique l'analyse et l'interprétation des données.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'impact des travaux réalisés sur la qualité du service rendu. Elle porte sur la fiabilité et la performance du produit fabriqué et sur le respect des délais définis.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien exploitation - technicien réseau - programmeur - préparateur contrôleur de travaux 	<ul style="list-style-type: none"> - programmation - réalisation des opérations nécessaires au fonctionnement de l'ordinateur et de ses périphériques - conduite de machine - supervision et contrôle de documents, de résultats
Base : 250	PROFESSIONNEL INFORMATIQUE		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi exige la parfaite maîtrise d'une technique informatique. Les connaissances complémentaires nécessaires peuvent être de l'ordre de la technique (électronique, applicatifs, outils, ...) en fonction de la technicité principale et/ou de l'ordre de la communication.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique précise.</i></p> <p><i>Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien exploitation - technicien réseau - programmeur - analyste-programmeur - préparateur-contrôleur de travaux - agent support application 	<p><i>Mise en oeuvre de quatre activités de base :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • organisation du travail personnel et coordination de ses activités à celles des autres • information et communication nécessaires à l'exercice de l'emploi • gestion des dossiers et documents • rapports d'activités
Base : 250	ENCADRANT INFORMATIQUE		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p><i>L'emploi consiste à encadrer une petite équipe d'agents qui ont le même type d'emploi.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu au client ou au public et à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique précise.</i></p> <p><i>Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'équipe informatique 	<p><i>Mise en oeuvre de quatre activités de base</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • animation et coordination du travail de l'équipe • information et communication nécessaires au fonctionnement de l'équipe • gestion des ressources de l'équipe • rapports d'activités
Base : 280	PROFESSIONNEL QUALIFIÉ INFORMATIQUE		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>Les emplois de ce niveau consistent à conduire des études, des analyses ou des projets liés au domaine technique de compétence, à partir de données globales : règles, normes, circuits. Ils requièrent la parfaite maîtrise de la technique pour permettre le traitement de cas particuliers et complexes.</i></p> <p><i>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et du service rendu à l'utilisateur, de mettre en oeuvre des produits pour répondre aux nouvelles exigences tant du point de vue des règles que du point de vue des réseaux de communication.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien exploitation et réseau - programmeur - analyste-programmeur (métiers du développement ou de la production) - préparateur-contrôleur de travaux - agent support application 	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base du professionnel et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'un projet.</i></p> <p><i>Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • contribuer à gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement de la part du projet dont il a la charge (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)
Base : 280	ENCADRANT QUALIFIÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p><i>L'emploi consiste à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents.</i></p> <p><i>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer des moyens pour améliorer la qualité de la production et du service rendu à l'utilisateur, de mettre en oeuvre des produits pour répondre aux nouvelles exigences tant du point de vue des règles que du point de vue des réseaux de communication.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'équipe informatique 	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base de l'encadrement et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'une équipe (d'une unité).</i></p> <p><i>Ces activités complémentaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • gérer l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de son équipe (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coefficient 300 à 350

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 300	PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p><i>Cet emploi nécessite la mise en oeuvre de techniques multiples de la fonction informatique dont une au moins est bien maîtrisée, ceci dans le cadre d'une fonction ayant un objectif bien défini dont il faut assurer l'harmonisation.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'optimisation du fonctionnement du système ou du projet dont le titulaire a la charge.</i></p> <p><i>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - analyste-programmeur (métiers du développement, du support application ou de la production) - analyste - analyste télécom - gestionnaire de réseaux - gestionnaire bureautique - gestionnaire base de données - ingénieur système 	<p><i>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi de professionnel qualifié.</i></p> <p><i>Cette maîtrise marque la compétence globale d'expertise.</i></p>
Base : 300	ENCADRANT HAUTEMENT QUALIFIÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p><i>Cet emploi implique une responsabilité d'encadrement sur une unité au moins et nécessite la mise en oeuvre de techniques multiples de la fonction informatique, ceci dans le cadre d'une fonction ayant un objectif bien défini.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'optimisation du fonctionnement du système ou du projet dont le titulaire a la charge et sur le contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées.</i></p> <p><i>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de groupe de programmation ou d'exploitation - chef de salle 	<p><i>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi d'encadrant qualifié.</i></p> <p><i>Cette maîtrise marque la compétence globale d'encadrement.</i></p>
Base : 350	PROFESSIONNEL CONFIRMÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p><i>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans un domaine de la fonction informatique et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe dans le cadre d'un projet.</i></p> <p><i>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</i></p> <p><i>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - analyste fonctionnel-chef de projet - analyste concepteur-chef de projet - administrateur de base de données - ingénieur-système - gestionnaire de réseaux - gestionnaire bureautique 	<p><i>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement d'un projet sur le fond et la forme <p><i>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • concevoir des systèmes et les mettre en oeuvre

Coeff.	Emplois génératifs	Emplois repérés	Activités
Base : 350	ENCADRANT CONFIRMÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi conjugue une responsabilité d'encadrement et une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans un domaine de la fonction informatique.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	- responsable de service	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de l'ensemble de l'institution dans un domaine <p>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir ou participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • mettre en oeuvre la politique de fonctionnement décidée par la direction

Coefficient 400 à 450

Coeff.	Emplois génératifs	Emplois repérés	Activités
Base : 400	PROFESSIONNEL HAUTEMENT CONFIRMÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques informatiques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures informatiques.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - analyste principal ou concepteur - chef de projet - chef de projet utilisateurs - administrateur de données - administrateur de bases de données - ingénieur-système - ingénieur télécommunications - ingénieur sécurité - ingénieur méthodes - ingénieur bureautique infocentre 	<p>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</p> <p>Le titulaire coordonne une équipe pluridisciplinaire.</p>
Base : 400	ENCADRANT HAUTEMENT CONFIRMÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la gestion de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures informatiques.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	- chef de service	<p>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</p> <p>Le titulaire gère une équipe pluridisciplinaire.</p>
Base : 450	PROFESSIONNEL EXPÉRIMENTÉ INFORMATIQUE		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p>L'emploi couvre soit l'ensemble du domaine informatique d'une institution, soit une grande fonction de la fonction informatique et s'exerce au plan inter-institutions. Il nécessite une expertise globale et a pour objet la conception de systèmes d'informations, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</p> <p>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement de l'institution.</p> <p>Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</p>	- ingénieur télécom - ingénieur sécurité - ingénieur système	<p>Emploi qui requiert de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux du professionnel informatique.</p>
Base : 450	ENCADRANT EXPÉRIMENTÉ INFORMATIQUE		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p>L'emploi couvre soit l'ensemble du domaine informatique d'une institution, soit une grande fonction de la fonction informatique et s'exerce au plan inter-institutions. Il nécessite une expertise globale du management stratégique et a pour objet la conception de systèmes d'informations, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</p> <p>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement de l'institution.</p> <p>Il dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</p>	- responsable groupes projet - responsable production - responsable des études et développement - chef de service - sous-directeur	<p>Emploi qui requiert de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition de la politique de fonctionnement. <p>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux de l'encadrant informatique</p>

Fonction services généraux

Coefficient 150 à 190

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 150	AGENT DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 160	<p>Emploi qui requiert l'exercice d'une seule technique dans le cadre des fonctions logistiques de base.</p> <p>Il est constitué d'une seule activité, liée à des travaux simples et/ou répétitifs dans le cadre d'une technique unique. Il exige une application stricte des règles, circuits et procédures. Le travail à réaliser est défini précisément. Le contrôle est régulier.</p>	- personnel de service - personnel de nettoyage - gardien - concierge - agent de service machine - agent des services généraux	- gardiennage de locaux - transport - livraison de documents et matériels - nettoyage des locaux
Base : 160	AGENT QUALIFIÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 170	<p>Emploi qui requiert une expérience dans une ou plusieurs techniques d'exécution dans le cadre des fonctions logistiques de base.</p> <p>Il est centré sur une activité, occasionnellement complétée par d'autres, en fonction notamment de la taille de l'unité de travail.</p> <p>La responsabilité porte sur le respect de procédures de travail précises et sur la qualité du suivi des affaires traitées.</p> <p>Il exige une application stricte des règles connues de l'agent ; le contrôle est régulièrement assuré.</p>	- personnel de service - agent de service machine - conducteur de machine - chauffeur - agent d'entretien - agent de restauration - agent qualifié des services généraux - gardien - concierge	- conduite de machines - maintenance de matériels - gestion de petits stocks

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 170	AGENT HAUTEMENT QUALIFIÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 180 Éch 2 : 190	<p><i>Emploi qui requiert l'application d'une ou plusieurs techniques dans le cadre des fonctions logistiques.</i></p> <p><i>Il exige également la connaissance des circuits administratifs et de certaines transactions informatiques.</i></p> <p><i>Il est centré sur une activité qui peut faire appel à plusieurs techniques, dans un contexte simple, mettant en relation un nombre limité d'informations, et présentant peu d'éléments d'incertitude.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à la qualité du service fourni en interne.</i></p> <p><i>L'emploi implique la mise en oeuvre de procédures de travail prédefinies en autorisant un choix entre plusieurs décisions identifiées par avance. Il fait l'objet d'un contrôle régulier.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - agent de service machine - chauffeur - agent d'entretien - cuisinier - agent hautement qualifié des services généraux - conducteur de machines 	<ul style="list-style-type: none"> - suivi des contrats de prestations de service en cours - restauration - suivi de procédures sécurité - conduite et entretien de locaux ou de machines
Base : 190	TECHNICIEN QUALIFIÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 200 Éch 2 : 210	<p><i>Emploi qui requiert la maîtrise d'une technique professionnelle dans les fonctions liées aux services généraux</i></p> <p><i>Il est constitué d'un nombre limité d'activités qui nécessite la maîtrise d'une technique et/ou l'ouverture sur plusieurs. Les problèmes sont variés et les solutions résultent de la transposition de procédés et de méthodes éprouvés dans des situations voisines.</i></p> <p><i>Les décisions prises ont des conséquences sur les coûts de gestion.</i></p> <p><i>La marge d'autonomie est limitée au choix entre des méthodes, des moyens, ou des décisions définies par avance. Le contrôle est régulier.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien qualifié en gestion de stocks - technicien qualifié en gestion des contrats - technicien qualifié en logistique - technicien qualifié services généraux - technicien qualifié service machines 	<ul style="list-style-type: none"> - gestion de stocks - approvisionnements - gestion de contrats de prestations - façonnage et expédition de documents édités - conduite et entretien de machines

Coefficient 210 à 280

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 210	TECHNICIEN HAUTEMENT QUALIFIÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 220 Éch 2 : 230	<p><i>Emploi qui requiert la mise en oeuvre de procédures délimitées liées à plusieurs techniques professionnelles dans un objectif de mise à disposition et de maintenance des moyens logistiques nécessaires au fonctionnement de l'institution.</i></p> <p><i>Les problèmes à résoudre nécessitent le rapprochement et l'analyse de données pour servir de base à des décisions liées à la gestion du domaine.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi peut être habilité à signer des documents engageant l'institution. Il est responsable de la gestion des moyens mis à sa disposition.</i></p> <p><i>L'emploi fait l'objet de contrôles centrés plus sur les résultats que sur le mode d'exécution des tâches et sur la qualité du travail fourni, en raison du niveau de compétences exigé.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien hautement qualifié en gestion de stocks - technicien hautement qualifié en gestion des contrats - technicien hautement qualifié en logistique - technicien hautement qualifié services généraux - technicien hautement qualifié de maintenance 	<ul style="list-style-type: none"> - suivi de la réalisation des travaux et réception - maintenance - intervention en cas de dysfonctionnement
Base : 230	TECHNICIEN EXPÉRIMENTÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 245 Éch 2 : 260	<p><i>Emploi qui requiert des connaissances étendues liées à la parfaite maîtrise d'une technique professionnelle relevant des services généraux.</i></p> <p><i>L'emploi s'exerce dans un cadre large couvrant généralement plusieurs activités. Les solutions apportées aux problèmes posés s'appuient sur le transfert de procédures et de méthodes utilisées dans des situations voisines. Il implique l'analyse et l'interprétation des données caractérisant une situation.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'impact des décisions prises sur la gestion et la qualité du service rendu.</i></p> <p><i>L'autonomie porte sur le choix des moyens et l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue périodiquement sur les résultats, le plus souvent indirectement.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - technicien expérimenté en gestion de stocks - technicien expérimenté en gestion des contrats - technicien expérimenté en logistique - technicien expérimenté services généraux - technicien expérimenté de maintenance 	<ul style="list-style-type: none"> - suivi de la réalisation des travaux et réception - maintenance - intervention en cas de dysfonctionnement - relations avec les prestataires extérieurs

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 250	<i>PROFESSIONNEL DES SERVICES GÉNÉRAUX</i>		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p>L'emploi consiste soit à traiter tout type de situation complexe relevant du secteur d'activité maîtrisé soit à fournir des informations élaborées dans le domaine technique de compétences.</p> <p>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique précise.</p> <p>Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats</p>	<ul style="list-style-type: none"> - professionnel des services généraux - gestionnaire de contrats - gestionnaire de patrimoine - gestionnaire des achats 	<p>mise en oeuvre de quatre activités de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisation du travail personnel et coordination de ses activités à celles des autres • information et communication nécessaires à l'exercice de l'emploi • gestion des dossiers et documents • rapports d'activités
Base : 250	<i>ENCADRANT DES SERVICES GÉNÉRAUX</i>		
Éch 1 : 265 Éch 2 : 280	<p>L'emploi consiste à encadrer une petite équipe d'agents qui ont le même type d'emploi.</p> <p>La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique précise.</p> <p>Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'unité services généraux 	<p>mise en oeuvre de quatre activités de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • animation et coordination du travail de l'équipe • information et communication nécessaires au fonctionnement de l'équipe • gestion des ressources de l'équipe • rapports d'activités
Base : 280	<i>PROFESSIONNEL QUALIFIÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX</i>		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p>Les emplois de ce niveau consistent à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence en coordonnant la réalisation des activités effectuées par d'autres personnes.</p> <p>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et de proposer des moyens pour améliorer la qualité de la gestion du patrimoine, de mettre en oeuvre circuits et procédures locaux à partir de règles nationales.</p> <p>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - professionnel qualifié des services généraux - gestionnaire de contrats - gestionnaire de patrimoine - gestionnaire des achats 	<p>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base du professionnel et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'un projet. Ces activités complémentaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • contribuer à l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler le développement de son projet (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coeff.	Emplois génératifs	Emplois repérés	Activités
Base : 280	<i>ENCADRANT QUALIFIÉ SERVICES GÉNÉRAUX</i>		
Éch 1 : 295 Éch 2 : 310	<p>L'emploi consiste à organiser, animer et coordonner le travail d'un groupe d'agents.</p> <p>Il est de la responsabilité du titulaire de définir et de proposer des moyens pour améliorer la qualité de la gestion du patrimoine et de mettre en oeuvre circuits et procédures locaux à partir de règles nationales.</p> <p>L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'unité services généraux 	<p>Emploi qui requiert la maîtrise parfaite des activités de base de l'encadrement et la maîtrise progressive d'activités complémentaires nécessaires au pilotage d'une équipe (d'une unité). Ces activités complémentaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégrer l'environnement en coordonnant ses activités avec celles d'autres groupes et/ou services de l'institution (formation, intégration des nouveaux agents) • gérer ou contribuer à l'adaptation des compétences • prévenir et traiter les problèmes techniques, les conflits et rendre compte • représenter l'institution sur délégation • contrôler l'efficacité de son équipe (construction et suivi des tableaux de bord, gestion des risques...)

Coefficient 300 à 350

Coeff.	Emplois génératifs	Emplois repérés	Activités
Base : 300	<i>PROFESSIONNEL HAUTEMENT QUALIFIÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX</i>		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p>Cet emploi est constitué d'activités complexes, requérant une réelle expertise dans un ou des métiers du domaine des services généraux. Il requiert une très bonne connaissance de l'institution et de ses besoins, une bonne connaissance des prestataires et fournisseurs de services.</p> <p>La responsabilité est liée à la production de procédures nouvelles et à l'optimisation permanente de la gestion du patrimoine.</p> <p>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>, au vu des résultats et de l'activité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - professionnel hautement qualifié des services généraux - gestionnaire de contrats - gestionnaire de patrimoine - gestionnaire des achats 	<p>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi de professionnel qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'expertise.</p>
Base : 300	<i>ENCADRANT HAUTEMENT QUALIFIÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX</i>		
Éch 1 : 325 Éch 2 : 350	<p>Cet emploi implique une responsabilité d'encadrement sur une unité au moins, et nécessitant la mise en oeuvre de techniques multiples, ceci dans le cadre d'une fonction ayant un objectif bien défini.</p> <p>La responsabilité porte sur le contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées.</p> <p>L'autonomie est large ; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i>, au vu des résultats et de l'activité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable, chef d'unité services généraux - responsable de service 	<p>Emploi qui requiert l'exercice simultané et la maîtrise de la totalité des activités citées pour l'emploi d'encadrant qualifié. Cette maîtrise marque la compétence globale d'encadrement.</p>
Base : 350	<i>PROFESSIONNEL CONFIRMÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX</i>		

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans le domaine des services généraux et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - professionnel confirmé des services généraux - gestionnaire de contrats - gestionnaire de patrimoine - gestionnaire des achats 	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation. • contrôler le développement d'un projet sur le fond et la forme. <p>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • concevoir des systèmes et les mettre en oeuvre
Base : 350	ENCADRANT CONFIRMÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 375 Éch 2 : 400	<p>L'emploi conjugue une responsabilité d'encadrement et une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples relevant de la fonction.</p> <p>La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : appliquer la politique définie par la direction et contribuer à faire évoluer cette politique.</p> <p>L'autonomie s'exerce, soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution, en fonction des délégations accordées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - responsable de service 	<p>Les activités de représentation de l'institution et de contrôle d'efficacité déjà citées vont s'exercer dans un cadre plus large :</p> <ul style="list-style-type: none"> • représenter l'institution sur délégation. • contrôler l'efficacité de l'ensemble de l'institution dans un domaine <p>Et être complétées par d'autres activités à vocation institutionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir ou participer à la définition des objectifs de résultat et de fonctionnement • mettre en oeuvre la politique de fonctionnement décidée par la direction.

Coefficient 400 à 450

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	PROFESSIONNEL HAUTEMENT CONFIRMÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p>Cet emploi implique la coordination de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise des techniques liées à la gestion du patrimoine. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</p> <p>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</p> <p>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - gestionnaire de contrats - gestionnaire de patrimoine - gestionnaire des achats 	<p>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</p> <p>Le titulaire coordonne une équipe pluridisciplinaire.</p>

Coeff.	Emplois génériques	Emplois repérés	Activités
Base : 400	ENCADRANT HAUTEMENT CONFIRMÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 425 Éch 2 : 450	<p><i>Cet emploi implique la gestion de plusieurs secteurs ou sous-secteurs relevant de la fonction. Il couvre des activités qui nécessitent une excellente connaissance de l'environnement interne et externe et la parfaite maîtrise de techniques. Les problèmes à résoudre sont issus la plupart du temps de situations nouvelles présentant de nombreux éléments d'incertitude, demandant une analyse approfondie et un effort de conception de type prospectif et créatif pour la mise au point de solutions.</i></p> <p><i>La responsabilité est liée à l'optimisation de l'ensemble des moyens, circuits et procédures.</i></p> <p><i>Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'objectifs qu'il a aidé à définir, ou défini lui-même à partir d'orientations générales. Il a la liberté de choix des moyens et des méthodes, il est autonome dans la gestion des incidents.</i></p>	- chef de service	<p><i>Emploi qui implique l'exercice simultané et maîtrisé des activités citées aux niveaux précédents.</i></p> <p><i>Le titulaire gère une équipe pluridisciplinaire.</i></p>
Base : 450	PROFESSIONNEL EXPÉRIMENTÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble de la fonction services généraux au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement de l'institution. Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - gestionnaire de contrats - gestionnaire de patrimoine - gestionnaire des achats - adjoint de direction 	<p><i>Emploi qui requiert de participer à la définition de la politique de fonctionnement.</i></p> <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux du professionnel des services généraux.</i></p>
Base : 450	ENCADRANT EXPÉRIMENTÉ DES SERVICES GÉNÉRAUX		
Éch 1 : 475 Éch 2 : 500	<p><i>L'emploi couvre l'ensemble de la fonction services généraux au niveau d'une institution. Il nécessite une expertise globale du management stratégique et a pour objet la conception de systèmes de gestion, la réalisation de prévisions élaborées, la préparation de décisions, l'assistance et le conseil auprès de l'autorité supérieure.</i></p> <p><i>La responsabilité consiste à mettre en oeuvre les politiques prescrites par la direction et à assurer l'atteinte des résultats sur le moyen terme. Le titulaire est associé à la définition de la politique globale et il a un rôle déterminant dans le fonctionnement de l'institution. Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiatives, dans le cadre des orientations fixées. Il définit les objectifs permettant de réaliser les orientations. Il bénéficie d'une totale autonomie dans l'exercice technique de la fonction.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - chef de service - sous-directeur 	<p><i>Emploi qui requiert de participer à la définition de la politique de fonctionnement.</i></p> <p><i>Cette activité s'ajoute à toutes celles précédemment énoncées pour les différents niveaux de l'encadrant des services généraux.</i></p>

Annexe n°1 relative à la classification : Guide d'utilisation

Ce guide a pour objet de définir les règles applicables et les conditions à respecter à l'occasion de la mise en oeuvre de l'annexe n° 1, relative à la classification du personnel.

Le principe général de ce texte est de prendre en considération les évolutions nécessaires au fonctionnement du Régime d'assurance chômage, en tenant compte de la capacité et des compétences de chacun de ses agents.

A l'occasion de l'élaboration de cette nouvelle grille de classification, le nombre des coefficients a été modifié.

Avant de procéder à la mise en oeuvre de la nouvelle classification, les différentes institutions devront obligatoirement informer le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des modalités et principes généraux retenus pour son application.

Cette réunion d'information devra se tenir impérativement au plus tard le 30 septembre 1994.

Une seconde réunion aura lieu après la mise en oeuvre effective de la nouvelle classification, afin d'en examiner les effets, dans un délai maximal de deux mois.

Le nouveau classement résultera d'un examen de la situation de chaque salarié, complété systématiquement par un

entretien. Dans tous les cas, il fera l'objet d'une information individuelle sous la forme d'une lettre signée du Directeur adressée à chaque salarié, dans un délai préalable d'un mois avant l'entrée en vigueur effective de la nouvelle classification.

Durant ce délai d'un mois, chaque agent pourra faire parvenir à son employeur ses éventuelles observations qui seront étudiées par la direction de l'institution concernée.

Dans l'hypothèse de difficultés inhérentes à la mise en oeuvre de la classification, l'intéressé devra être reçu dans un délai de 15 jours par le Directeur de l'institution ou son représentant dûment mandaté, accompagné s'il le souhaite, d'un représentant du personnel de son choix appartenant à l'institution.

En cas de désaccord, les instances représentatives du personnel au niveau local sont compétentes.

En cas de non-conciliation au niveau local, une Commission Nationale Paritaire, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de la Convention Collective Nationale et du Directeur Général de l'UNEDIC ou de son représentant se réunira tous les trimestres pendant une année après la signature du texte et en tant que de besoin au delà de ce délai. La commission pourra se réunir en séance extraordinaire à la requête de la partie la plus diligente.

Elle aura pour mission de résoudre les litiges qui lui seront soumis, concernant exclusivement le classement et le déroulement de carrière des salariés dans la classification et de veiller à l'application des solutions préconisées.

Une première réunion interviendra au plus tard le 31 mars 1995.

Afin de permettre une juste attribution de coefficients dans le cadre du nouveau texte, les règles suivantes devront être respectées :

- le nouveau classement se fera à partir du contrat de travail en cours en tenant compte de l'emploi réellement exercé et des compétences mises en oeuvre par chaque agent, en comparaison avec les définitions de cette classification,
- les critères de classification retenus devront notamment être établis en concordance avec les différents degrés d'autonomie requis pour l'exercice des emplois au sein du Régime.

Afin de se conformer aux principes généraux retenus pour l'élaboration de la nouvelle classification, les institutions devront prendre en compte les critères de classement suivants pour l'attribution des coefficients en résultant :

Technicité

Les connaissances professionnelles, techniques et réglementaires, acquises par la formation et/ou l'expérience dans la fonction.

Responsabilité

Le degré de responsabilité et le fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre de la fonction occupée, en relation avec le niveau des instructions et directives données.

Initiative

Le degré d'initiative, au regard notamment de la progression de l'autonomie reconnue aux agents par la nouvelle classification.

L'expérience et la qualification, ainsi que les diplômes acquis par les agents du Régime seront également pris en compte à l'occasion du positionnement dans la nouvelle grille de classification.

En tout état de cause, concernant les missions spécifiques à l'assurance chômage, le début de la polyvalence progressive correspond à l'emploi générique de technicien qualifié (coefficient de base 190). La polyvalence complète supposant la maîtrise de l'ensemble des techniques de la fonction et leur usage régulier correspond à l'emploi générique de professionnel ou encadrant (coefficient de base 250).

Afin de se conformer à l'esprit de l'accord et à la volonté des parties signataires, la rémunération et son évolution, la catégorie professionnelle et le coefficient sont garantis.

Dans les hypothèses où le positionnement dans la nouvelle classification conduit à l'attribution d'un coefficient ou d'une rémunération supérieure, ceux-ci sont attribués sans application des dispositions des paragraphes 2 et 3 de l'article 18.

Enfin, l'absence de diplôme ainsi que la détention d'un mandat électif ou syndical ne peuvent constituer un obstacle au classement de l'intéressé au niveau correspondant à la technicité qu'il a acquise.

Pour les salariés recrutés dans les emplois d'agent qualifié (coefficient 160), de technicien qualifié (coefficient 190), de professionnel ou encadrant (coefficient 250) et de professionnel ou encadrant hautement qualifié (coefficient 300), le délai pour l'attribution d'un échelon ne pourra excéder une durée de deux ans d'exercice de la fonction, sauf cas dûment justifié.

Tous les emplois doivent être classés dans la nouvelle grille pour le 31 décembre 1994. La date d'effet de la classification est fixée au 1er janvier 1995.

Proposition de lexique

Fonction : Famille de métiers concourant à un but commun et regroupés selon les caractéristiques techniques qu'ils présentent.

Les dix fonctions de l'assurance chômage sont : allocataires, affiliés, données comptables et financières, juridique et contentieux, ressources humaines, contrôle de gestion-audit-organisation, information et communication, statistiques, informatique, services généraux.

Métier : Profession spécifique, partie intégrante d'une fonction. Il peut regrouper plusieurs emplois.

Emploi : Travail dans l'exercice d'un métier qui peut recouvrir une ou plusieurs activités.

Activité : Ensemble de tâches concourant à un résultat précis, exécutées par un agent dans le cadre de la mise en oeuvre des missions conférées à l'assurance chômage.

Emploi générique : Intitulé de la qualification, commun à toutes les fonctions pour un même niveau d'exigences.

Maîtrise progressive dans un domaine spécifique : La maîtrise dans un domaine spécifique se caractérise par une expertise issue de la pratique habituelle ou acquise d'une technique à l'intérieur d'un métier. Cette expertise s'acquiert progressivement.

Polyvalence progressive : La polyvalence se caractérise par la pratique habituelle ou acquise de plusieurs techniques maîtrisées à l'intérieur d'un métier. La maîtrise de ces techniques s'acquiert progressivement.

Les exigences liées à l'exercice de la polyvalence sont fonction de la qualification de l'emploi. Elles relèvent du critère technicité/champ d'application.

Fiche emploi : Document qui précise, pour chaque qualification, la technicité et son champ d'application, la responsabilité et le degré d'initiative.

Pour permettre à chacun de se repérer dans l'utilisation des intitulés d'emplois génériques, sont jointes des fiches fonctions.

Qualification : Reconnaissance de l'activité professionnelle d'une personne au travers de la formation acquise et/ou de l'expérience dans la pratique de l'emploi.

Classification : Rangement des emplois à partir de l'ensemble des opérations de comparaison, de positionnement ou de hiérarchisation.

Niveau de qualification : Ensemble des exigences requises pour que l'exercice d'un emploi donné puisse relever d'une qualification donnée ; ces exigences concernent la technicité et son champ d'application, la responsabilité et l'initiative.

Grille de classification

Employé

Définition générale du niveau

Coefficient	Position	Qualification	Emploi générique
Base : 150 Ech1 : 160	exécution position 1	exécuter des tâches simples dans le respect des règles	agent
Base : 160 Ech1 : 170	exécution	effectuer un traitement simple d'informations règles prédéfinies	agent
Base : 170 Ech1 : 180 Ech2 : 190	exécution/application	traiter les informations reçues dans le respect des procédures existantes	agent hautement qualifié
Base : 190 Ech1 : 200 Ech2 : 210	application position 1	collecter et exploiter les informations nécessaires à l'exercice de l'activité	technicien qualifié
Base : 210 Ech1 : 220 Ech2 : 230	application position 2	analyser l'information collectée pour prendre des décisions dans le cadre de procédures prédéfinies	technicien hautement qualifié
Base : 230 Ech1 : 245 Ech2 : 260	application/adaptation	maîtriser le traitement d'informations multiples et variées dans le cadre de situations complexes	technicien expérimenté

Emplois par fonction

Allocataires, affiliés, données comptables et financières, juridique et contentieux, ressources humaines

Coeff.	Allocataires	Affiliés	Données comptables et financières	Juridique et contentieux	Ressources humaines
<i>Base : 150 Ech1 : 160</i>					
<i>Base : 160 Ech1 : 170</i>	<i>agent de classement agent administratif</i>	<i>agent de classement agent administratif</i>	<i>agent administratif</i>	<i>agent administratif</i>	<i>agent administratif</i>
<i>Base : 170 Ech1 : 180 Ech2 : 190</i>	<i>agent administratif/hôte d'accueil AHQ allocataires</i>	<i>agent administratif/hôte d'accueil agent d'affiliation agent de recouvrement AHQ affiliés</i>	<i>agent de comptabilité aide-comptable auxiliaire de comptabilité</i>	<i>agent administratif</i>	<i>agent administratif</i>
<i>Base : 190 Ech1 : 200 Ech2 : 210</i>	<i>TQ de liquidation TQ d'accueil et réception TQ de prestation et/ou de mandatement TQ allocataires</i>	<i>TQ de recouvrement TQ d'affiliation TQ affiliés</i>	<i>aide-comptable</i>	<i>TQ juridique et contentieux</i>	<i>TQ ressources humaines</i>
<i>Base : 210 Ech1 : 220 Ech2 : 230</i>	<i>THQ de liquidation THQ d'accueil et réception THQ de prestation et/ou de mandatement THQ allocataires</i>	<i>THQ de recouvrement THQ d'affiliation et/ou du FNGS THQ du contentieux THQ affiliés</i>	<i>comptable</i>	<i>THQ juridique et contentieux</i>	<i>THQ ressources humaines</i>
<i>Base : 230 Ech1 : 245 Ech2 : 260</i>	<i>TE de liquidation TE d'accueil et réception et de conseil TE allocataires</i>	<i>TE d'affiliation et de recouvrement et/ou de contentieux TE du FNGS TE affiliés</i>	<i>comptable</i>	<i>TE juridique et contentieux</i>	<i>TE ressources humaines</i>

Contrôle de gestion, audit, organisation, information et communication, données statistiques, informatique, services généraux

Coeff.	Contrôle de gestion audit, organisation	Information et communication	Données statistiques	Informatique	Services généraux
<i>Base : 150 Ech1 : 160</i>					<i>personnel de service personnel de nettoyage gardien concierge agent de service machine agent des services généraux</i>
<i>Base : 160 Ech1 : 170</i>	<i>agent administratif</i>	<i>agent administratif agent de classement standardiste</i>	<i>agent administratif</i>	<i>agent administratif</i>	<i>personnel de service agent de service machine conducteur de machines chauffeur agent d'entretien agent de restauration agent qualifié des services généraux gardien concierge</i>

Coeff.	Contrôle de gestion audit, organisation	Information et communication	Données statistiques	Informatique	Services généraux
Base : 170 Ech1 : 180 Ech2 : 190	agent administratif	agent administratif agent de documentation standardiste dactylo/sténo-dactylo agent bureautique	agent statistiques	opérateur	agent de service machine chauffeur agent d'entretien cuisinier AHQ des services généraux conducteur de machines
Base : 190 Ech1 : 200 Ech2 : 210	TQ contrôle de gestion, audit, organisation	agent administratif agent de documentation standardiste dactylo/sténo-dactylo technicien bureautique	TQ statistiques	opérateur	TQ en gestion de stocks TQ en gestion des contrats TQ en logistique TQ services généraux TQ service machine
Base : 210 Ech1 : 220 Ech2 : 230	THQ contrôle de gestion, audit, organisation	agent administratif agent de documentation secrétaire technicien bureautique maquettiste, offsetteuse graphiste	THQ statistiques	technicien exploitation technicien réseau	THQ en gestion de stocks THQ en gestion des contrats THQ en logistique THQ services généraux THQ de maintenance
Base : 230 Ech1 : 245 Ech2 : 260	TE contrôle de gestion, audit, organisation	agent administratif TE de documentation secrétaire technicien bureautique maquettiste, offsetteuse graphiste	TE statistiques	technicien exploitation technicien réseau programmeur préparateur contrôleur de travaux	TE en gestion de stocks TE en gestion des contrats TE en logistique TE services généraux TE de maintenance

Agent de maîtrise

Définition générale du niveau

Coeff.	Position	Qualification	Emploi générique
Base : 250 Ech1 : 265 Ech2 : 280	adaptation position 1	traiter et transmettre des informations de façon à influencer l'action d'autrui	professionnel ou encadrant
Base : 280 Ech1 : 295 Ech2 : 310	adaptation position 2	traiter des situations diversifiées impliquant l'anticipation des faits	professionnel ou encadrant qualifié

Emplois par fonction

Allocataires, affiliés, données comptables et financières, juridique et contentieux, ressources humaines

Coeff.	Allocataires	Affiliés	Données comptables et financières	Juridique et contentieux	Ressources humaines
Base : 250 Ech1 : 265 Ech2 : 280	coordinateurs métiers allocataires Professionnel allocataires chef de groupe/d'unité, d'équipe allocataires Responsable de permanence	coordinateur métiers affiliés professionnel affiliés chargé de mission chef de groupe/d'unité d'équipe affiliés	comptable chargé de mission responsable/chef d'unité comptable	juriste, audiencier; rédacteur responsable/chef d'unité juridique et contentieux	assistant en gestion du personnel, en GRH responsable/chef d'unité en GRH
Base : 280 Ech1 : 295 Ech2 : 310	coordinateur métiers allocataires, chargé de mission, professionnel qualifié allocataires chef de groupe, d'unité, d'équipe allocataire, responsable d'antenne	coordinateur métiers affiliés, chargé de mission, professionnel qualifiés affiliés chef de groupe/d'unité, d'équipe affiliés	comptable chargé de mission responsable/chef d'unité comptable	juriste, audiencier; rédacteur responsable/chef d'unité juridique et contentieux	assistant en gestion du personnel, en GRH responsable/chef d'unité en GRH

Contrôle de gestion, audit, organisation, information et communication, données statistiques, informatique, services généraux

Coeff.	Contrôle de gestion audit, organisation	Information et communication	Données statistiques	Informatique	Services généraux
Base : 250 Ech1 : 265 Ech2 : 280	chargé d'études organisation et méthodes, professionnel de la fonction audit responsable/chef d'unité contrôle de gestion, audit, organisation	assistant administratif maquettiste, graphiste documentaliste secrétaire de direction responsable/chef d'unité information et communication	statisticien responsable/chef d'unité statistiques	technicien exploitation et réseau; programmeur; analyste-programmeur; préparateur contrôleur de travaux; agent support application; responsable/chef d'équipe informatique	professionnel des services généraux gestionnaire de contrats gestionnaire de patrimoine gestionnaire des achats responsable/chef d'unité services généraux
Base : 280 Ech1 : 295 Ech2 : 310	chargé d'études organisation et méthodes, professionnel qualifié de la fonction audit responsable/chef d'unité contrôle de gestion, audit, organisation	assistant administratif chargé de mission information et communication maquettiste, graphiste documentaliste secrétaire de direction responsable/chef d'unité information et communication	statisticien responsable/chef d'unité statistiques	technicien exploitation et réseau; programmeur; analyste-programmeur (métiers du développement et de la production); préparateur contrôleur de travaux; agent support application; responsable/chef d'équipe informatique	professionnel qualifié des services généraux gestionnaire de contrats gestionnaire de patrimoine gestionnaire des achats responsable/chef d'unité services généraux

Cadre

Définition générale du niveau

Coeff.	Position	Qualification	Emploi générique
Base : 300 Ech1 : 325 Ech2 : 350	adaptation/conception	optimiser les méthodes et les moyens	professionnel ou encadrant hautement qualifié
Base : 350 Ech1 : 375 Ech2 : 400	conception position 1	proposer des plans d'action et des moyens à mettre en oeuvre dans le cadre d'une politique précise et d'objectifs spécifiques	professionnel ou encadrant confirmé

Coeff.	Position	Qualification	Emploi générique
Base : 400 Ech1 : 425 Ech2 : 450	conception position 2	mettre en oeuvre et organiser l'ensemble des moyens nécessaires à l'atteinte d'objectifs définis dans leurs grandes lignes	professionnel ou encadrant hautement confirmé
Base : 450 Ech1 : 475 Ech2 : 500	conception/innovation	contribuer à la définition des politiques	professionnel ou encadrant expérimenté

Emplois par fonction

Allocataires, affiliés, données comptables et financières, juridique et contentieux, ressources humaines

Coeff.	Allocataires	Affiliés	Données comptables et financières	Juridique et contentieux	Ressources humaines
Base : 300 Ech1 : 325 Ech2 : 350	coordinateur métiers allocataires, chargé de mission professionnel HQ allocataires chef de groupe/d'unité, allocataires chef d'antenne, responsable de service	coordinateur métiers affiliés, chargé de mission, professionnel HQ affiliés chef de groupe/d'unité affiliés, responsable de service	comptable chargé de mission responsable/chef d'unité comptable responsable de service	juriste, audier; rédacteur responsable/chef d'unité juridique et contentieux, responsable de service	assistant en gestion du personnel, en GRH responsable chef d'unité en GRH responsable de service
Base : 350 Ech1 : 375 Ech2 : 400	coordinateur métiers allocataires, chargé de mission professionnel confirmé allocataires chef de groupe allocataires chef d'antenne responsable de service	coordinateur métiers affiliés, chargé de mission, professionnel confirmé affiliés chef de groupe affiliés responsable de service	comptable chargé de mission responsable comptable, responsable de service	juriste, audier; rédacteur responsable juridique responsable de service	assistant en gestion du personnel, en GRH responsable GRH responsable de service responsable de formation
Base : 400 Ech1 : 425 Ech2 : 450	coordinateur métiers allocataires, chargé de mission chef d'antenne chef de service	coordinateur métiers affiliés, chargé de mission chef de service	comptable chargé de mission chef de service	juriste, rédacteur; conseiller juridique chef de service	assistant en gestion du personnel, en GRH chef de service responsable de formation
Base : 450 Ech1 : 475 Ech2 : 500	coordinateur métiers allocataires, chargé de mission, adjoint de direction chef d'antenne, chef de service sous-directeur	coordinateur métiers affiliés, chargé de mission, adjoint de direction chef de service sous-directeur	comptable adjoint de direction chef de service sous-directeur	juriste, rédacteur; conseiller juridique adjoint de direction chef de service sous-directeur	assistant en gestion du personnel, en GRH adjoint de direction chef de service sous directeur

Contrôle de gestion, audit, organisation, information et communication, données statistiques,

informatique, services généraux

Coeff.	Contrôle de gestion audit, organisation	Information et communication	Données statistiques	Informatique	Services généraux
Base : 300 Ech1 : 325 Ech2 : 350	chargé d'études organisation et méthodes, auditeur responsable, chef d'unité contrôle de gestion, audit, organisation; responsable de service	assistant administratif chargé de mission information et communication maquettiste, graphiste documentaliste secrétaire de direction responsable/chef d'unité information et communication responsable de service	statisticien responsable/chef d'unité statistiques responsable de service	analyste-programmeur (métiers du développement du support application et de la production) analyste; analyste telecom; gestionnaire bureautique; gestionnaire de réseaux; gestionnaire base de données, ingénieur-système, chef de groupe de programmation ou d'exploitation; chef de salle	professionnel HQ des services généraux gestionnaire de contrats gestionnaire de patrimoine gestionnaire des achats responsable/chef d'unité services généraux responsable de service
Base : 350 Ech1 : 375 Ech2 : 400	chargé d'études organisation et méthodes; auditeur responsable contrôle de gestion, audit, organisation; responsable de service	chargé de mission maquettiste, graphiste documentaliste responsable information et communication, responsable de service	statisticien responsable statistiques responsable de service	analyste fonctionnel-chef de projet; analyste concepteur-chef de projet; administrateur de base de données; gestionnaire bureautique, gestionnaire de réseaux, ingénieur-système responsable de service	professionnel confirmé des services généraux gestionnaire de contrats gestionnaire de patrimoine gestionnaire des achats responsable de service
Base : 400 Ech1 : 425 Ech2 : 450	chargé d'études organisation et méthodes; auditeur; contrôleur de gestion chef de service	chargé de mission en information, documentation, communication chef de service information, communication	statisticien chef de service	analyste principal ou concepteur; chef de projet; chef de projet utilisateurs; administrateur de données; administrateur de base de données; ingénieur télécommunications; ingénieur sécurité; ingénieur bureautique, infocentre, ingénieur méthodes - chef de service	gestionnaire de contrats gestionnaire de patrimoine gestionnaire des achats chef de service
Base : 450 Ech1 : 475 Ech2 : 500	chargé d'études organisation et méthodes; auditeur; contrôleur de gestion adjoint de direction chef de service sous-directeur	chargé de mission en information, documentation, communication adjoint de direction chef de service information, communication sous-directeur	statisticien adjoint de direction chef de service sous-directeur	ingénieur telecom ingénieur sécurité ingénieur système responsable groupes projet responsable production responsable des études et développement, chef de service sous-directeur	gestionnaire de contrats gestionnaire de patrimoine gestionnaire des achats adjoint de direction chef de service sous-directeur

Annexe II

Valeur du point salaire et partie fixe Avenant n° 43 du 3 novembre 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Dans le cadre du présent accord mettant un terme à la négociation entreprise au titre de l'évolution générale des salaires du personnel de l'Assurance chômage en 2004, il est convenu des dispositions suivantes :

⇒ À compter du 1^{er} octobre 2004, la valeur du point-salaire est majorée de + 1,1 % et portée à 6,999 €.

⇒ La partie fixe du salaire est portée, à cette date, à 234,78 €.

⇒ Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions.

Avenant n° 45 du 9 juin 2005

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2005]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Dans le cadre du présent accord et tenant compte des décisions arrêtées par le passé, il est convenu des dispositions suivantes :

- À compter du 1^{er} juin 2005, la valeur du point-salaire est majorée de + 1,1 % et portée à 7,076 €.

- La partie fixe du salaire est portée, à cette date, à 237,363 €.

- Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions.

Les parties conviennent de se rencontrer le 26 octobre 2005, à partir de 10 heures, pour faire le point sur l'évolution générale des salaires au sein de l'Assurance chômage.

Avenant n° 46 du 28 octobre 2005

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNIRAC CFTC.

Dans le cadre du présent accord et tenant compte des décisions arrêtées par le passé, il est convenu des dispositions suivantes :

- À compter du 1^{er} octobre 2005, la valeur du point-salaire est majorée de + 1 % et portée à 7,1468 €.

- La partie fixe du salaire est portée, à cette date, à 239,7366 €.

- Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, une Commission Paritaire Nationale destinée à faire le point sur l'évolution générale des salaires est fixée au 22 mars 2006 à 14 heures.

Avenant n° 47 du 5 avril 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Article I

Dans le cadre du présent accord et tenant compte des décisions arrêtées par le passé, il est convenu des disposi-

tions suivantes :

- À compter du 1^{er} juillet 2006, la valeur du point-salaire est majorée de + 1 % et portée à 7,2182 €.
- La partie fixe du salaire est portée, à cette date, à 242,1339 €.
- À compter du 1^{er} novembre 2006, la valeur du point-salaire est majorée de + 0,6 % et portée à 7,2615 €.
- La partie fixe du salaire est portée, à cette date, à 243,5867 €.
- Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions.

Article II

En application de l'article 17 de la loi du 19 décembre 2005 de financement de la Sécurité sociale pour 2006, une prime de 200 € est accordée au titre du bonus exceptionnel au personnel en contrat à durée indéterminée et déterminée présent au 31 décembre 2005 et toujours à l'effectif au 1^{er} mai 2006.

Pour le personnel non présent au 31 décembre 2005 mais présent à la date de versement, le montant sera modulé comme suit :

Pour le personnel dont la date d'embauche est située entre le 1^{er} et le 31 janvier, le bonus sera de 160 €.

Pour le personnel dont la date d'embauche est située entre le 1^{er} et le 28 février, le bonus sera de 120 €.

Pour le personnel dont la date d'embauche est située entre le 1^{er} et le 31 mars, le bonus sera de 80 €.

Pour le personnel dont la date d'embauche est située entre le 1^{er} avril et la date de versement, le bonus sera de 40 €.

Le bonus sera versé au début du mois de mai.

Avenant n° 49 du 6 mars 2007

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2007]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Dans le cadre du présent accord en tenant compte des décisions arrêtées par le passé, il est convenu des dispositions suivantes :

— À compter du 1^{er} mars 2007, la valeur du point-salaire est majorée de + 1,5 % et portée à 7,3704 €.

— La partie fixe du salaire est portée, à cette date, à 247,2405 €.

— Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions.

Les parties conviennent de se rencontrer d'ici la fin de l'exercice 2007 pour faire le point sur l'évolution générale des salaires au sein de l'Assurance chômage au regard des différents paramètres économiques pris en considération.

Avenant n° 50 du 18 janvier 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNIRAC CFTC.

Dans le cadre du présent accord et tenant compte des décisions arrêtées par le passé, il est convenu des dispositions suivantes, à compter du 1^{er} janvier 2008 :

⇒ La valeur du point-salaire est majorée de 1,7 % et portée à 7,4956 €.

⇒ La partie fixe du salaire est portée à 251,4435 €.

⇒ Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions.

La Direction et les organisations syndicales conviennent de se rencontrer au plus tard le 30 juin 2008 pour faire le point sur l'évolution générale des salaires au sein de l'Assurance chômage au regard des différents paramètres économiques pris en considération.

Avenant du 10 février 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNAC CFE-CGC.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu les dispositions suivantes :

À compter du 1^{er} juillet 2010, la valeur du point salaire et la partie fixe du salaire sont majorées de 0,2 %.

Compte tenu des décisions déjà arrêtées en 2010, cette nouvelle revalorisation se décline de la façon suivante :

À compter du 1^{er} juillet 2010,

- la valeur du point salaire est portée, à 7,7456 euros au lieu de 7,7301 euros,
- la partie fixe du salaire est portée, à 285,6638 euros au lieu de 285,0936 euros.

À compter du 1^{er} septembre 2010,

- la valeur du point salaire est portée à 7,7611 euros au lieu de 7,7456 euros.
- la partie fixe du salaire est portée à 286,2351 euros au lieu de 285,6638 euros.

Ces dispositions sont applicables de façon rétroactive et prendront effet au plus tard sur la paye de mars 2011 pour tous les salariés présents à cette date.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Avenant du 6 juillet 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FEC CGT FO ;

PSTE CFDT ;

CFTC Emploi.

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la CPN du 29 Juin 2011 portant sur les salaires, il est convenu des dispositions suivantes :

À compter du 1^{er} janvier 2011 :

- la valeur du point-salaire est majorée de 1,3 %.

En conséquence, la valeur du point salaire, actuellement fixée à 7,7611 €, est portée à 7,8620 €.

- la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 286,2351 € est portée, à cette date, à 295 €.

À compter du 1^{er} Juillet 2011 :

- la partie fixe du salaire est portée à 300 € (au lieu de 295 € précédemment).

Ces dispositions sont applicables à effet rétroactif à compter des dates susmentionnées, pour tous les salariés présents aux dates prévues de traitement en paye, à savoir respectivement :

3 À la paye du mois d'Août 2011 pour les mesures afférentes à Janvier 2011 ;

3 À la paye du mois de Septembre 2011 pour les mesures afférentes à Juillet 2011 ;

En outre, les parties conviennent de se rencontrer à l'automne 2011, afin de faire le point sur l'évolution générale des salaires au sein de l'Assurance chômage au regard des différents paramètres économiques et conjoncturels à considérer.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail, et au secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Avenant du 10 février 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unédic.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

SNAC CFE CGC.

Au niveau des augmentations générales 2012

À compter du 1^{er} mars 2012, la valeur du point-salaire et la partie fixe sont majorés de 1,3 %.

En conséquence :

la valeur du point-salaire, actuellement fixée à 7,8620 €, est portée à 7,9642 €,

la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 300 € est portée, à cette date, à 303,9 €.

En outre, les parties conviennent de se rencontrer en octobre 2012, afin de faire le point sur l'évolution générale des salaires au sein de l'Unédic au regard des différents paramètres économiques et conjoncturels à considérer.

Au niveau des mesures individuelles 2012

Par augmentations individuelles, s'entendent uniquement les mesures pérennes constituées par les augmentations de coefficient et les augmentations d'article 18 de la CCN.

Le ratio définissant l'enveloppe des augmentations individuelles est exprimé en pourcentage de la masse salariale, sur l'année de référence N-1.

Chaque établissement devra accorder une enveloppe au moins équivalente à 0,8 % de sa masse salariale propre de l'année N-1.

Les mesures ponctuelles constituées par les primes collectives exceptionnelles et les primes individuelles ne rentrent pas en compte dans les dispositions ci-dessus.

Ainsi, leur attribution relève du pouvoir de direction de chacun des établissements.

Néanmoins, le ratio consacré au calcul de l'enveloppe des primes individuelles, à attribuer pour 2012, ne pourra être inférieur au ratio ayant déterminé l'enveloppe des primes de l'année N-1, majoré de 0,1 point.

Ces dispositions se substituent, à toutes les dispositions portant sur les mesures salariales individuelles, prises antérieurement par voie d'accords d'établissement, qui sont ainsi annulés et remplacés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail, et au secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Accord du 30 janvier 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unédic.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNAC CFE CGC ;

CFTC Emploi.

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la CPN du 30 Janvier 2013 portant sur les salaires, il est convenu des dispositions suivantes :

Au niveau des augmentations générales 2013

À compter du 1^{er} mars 2013, la valeur du point-salaire et la partie fixe sont majorés de 1,2 %.

En conséquence :

- la valeur du point, actuellement fixée à 7,9642 €, est portée à 8,0598 €
- la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 303,9 € est portée, à cette date, à 307,5468 €.

Au niveau des mesures individuelles 2013

Par augmentations individuelles, s'entendent uniquement les mesures pérennes constituées par les augmentations de coefficient et les augmentations d'article 18 de la CCN.

Le ratio définissant l'enveloppe des augmentations individuelles est exprimé en pourcentage de la masse salariale, sur l'année de référence N-1.

Chaque établissement accorde une enveloppe au moins équivalente à 0,8 % de sa masse salariale propre de l'année N-1.

Les mesures ponctuelles constituées par les primes collectives exceptionnelles et les primes individuelles ne rentrent pas en compte dans les dispositions ci-dessus.

Ainsi, leur attribution relève du pouvoir de direction de chacun des établissements.

Néanmoins, le ratio consacré au calcul de l'enveloppe des primes individuelles à attribuer pour 2013, ne pourra être inférieur au ratio ayant déterminé l'enveloppe des primes de l'année N-1.

Ces dispositions se substituent, à toutes les dispositions portant sur les mesures salariales individuelles, prises antérieurement par voie d'accords d'établissement, qui sont ainsi annulés et remplacés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail, et au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Avenant du 30 janvier 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FEC FO ;

CFTC Emploi.

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la CPN du 29 Janvier 2014 portant sur les salaires, il est convenu des dispositions suivantes :

Au niveau des augmentations générales 2014

À compter du 1^{er} mars 2014, la valeur du point-salaire et la partie fixe sont majorés de 1 %.

En conséquence :

- la valeur du point, actuellement fixée à 8,0598 €, est portée à cette date, à 8,1404 €.
- la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 307,5468 € est portée à cette date, à 310,6223 €

Au niveau des mesures individuelles 2014

- Par augmentations individuelles, s'entendent uniquement les mesures pérennes constituées par les augmentations

de coefficient et les augmentations de l'article 18 de la CCN.

Le ratio définissant l'enveloppe des augmentations individuelles est exprimé en pourcentage de la masse salariale, sur l'année de référence N-1.

Chaque établissement accorde une enveloppe au moins équivalente à 0,8 % de sa masse salariale propre de l'année N-1.

Les mesures ponctuelles constituées par les primes collectives exceptionnelles et les primes individuelles ne rentrent pas en compte dans les dispositions ci-dessus.

Ainsi, leur attribution relève du pouvoir de direction de chacun des établissements.

Néanmoins, le ratio consacré au calcul de l'enveloppe des primes individuelles à attribuer pour 2014, ne pourra être inférieur au ratio ayant déterminé l'enveloppe des primes de l'année N-1.

Ces dispositions se substituent, à toutes les dispositions portant sur les mesures salariales individuelles, prises antérieurement par voie d'accords d'établissement, qui sont ainsi annulés et remplacés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail, et au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Avenant du 24 février 2017

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC Emploi.

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la CPN du 24 Février 2017 portant sur les salaires, il est convenu des dispositions suivantes :

Au niveau des augmentations générales 2017

À compter du 1^{er} mars 2017, les valeurs du point-salaire et de la partie fixe sont majorées de 0,9 %.

En conséquence :

- la valeur du point, actuellement fixée à 8,2057 €, est portée à cette date, à 8,2796 €
- la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 313,1123 € est portée à cette date, à 315,9303 €.

Au niveau des mesures individuelles 2017

- Par augmentations individuelles, s'entendent uniquement les mesures pérennes constituées par les augmentations de coefficient et les augmentations de l'article 18 de la CCN.

Le ratio définissant l'enveloppe des augmentations individuelles est exprimé en pourcentage de la masse salariale, sur l'année de référence N - 1.

Chaque établissement accorde une enveloppe au moins équivalente à 0,9 % de sa masse salariale propre, de l'année N - 1.

Cette masse salariale de référence s'entend comme l'ensemble des rémunérations brutes de l'année N - 1, hors événements exceptionnels liés aux sorties d'effectifs, à l'exclusion de celles des Cadres Dirigeants qui font l'objet d'un traitement particulier conformément aux dispositions de la convention collective nationale.

- Les mesures ponctuelles constituées par les primes collectives exceptionnelles et les primes individuelles ne rentrent pas en compte dans les dispositions ci-dessus.

Ainsi, leur attribution relève du pouvoir de direction de chacun des établissements.

Néanmoins, le ratio consacré au calcul de l'enveloppe des primes individuelles à attribuer pour 2017, ne pourra être inférieur au ratio ayant déterminé l'enveloppe des primes de l'année N - 1.

Ces dispositions se substituent, à toutes les dispositions portant sur les mesures salariales individuelles, prises antérieurement par voie d'accords d'établissement, qui sont ainsi annulés et remplacés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail, et au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Avenant du 27 février 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC Emploi.

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la CPN du 27 Février 2019 portant sur les salaires, il est convenu des dispositions suivantes :

Au niveau des mesures collectives 2019

À compter du 1^{er} mars 2019, la valeur du point-salaire et la partie fixe sont majorés de 0,9 %.

En conséquence :

- La valeur du point, actuellement fixée à 8,3541 €, est portée à 8,4293 €.
- La partie fixe du salaire, actuellement fixée à 318,7737 € est portée, à cette date, à 321,6427 €.

Au niveau des mesures individuelles 2019

- Par augmentations individuelles, s'entendent uniquement les mesures pérennes constituées par les augmentations de coefficient et les augmentations d'article 18 de la CCN.

Le ratio définissant l'enveloppe des augmentations individuelles est exprimé en pourcentage de la masse salariale, sur l'année de référence N – l.

Cette masse salariale de référence s'entend comme l'ensemble des rémunérations brutes de l'année N – l, hors événements exceptionnels liés aux sorties d'effectifs, à l'exclusion de celles des Cadres Dirigeants qui font l'objet d'un traitement particulier conformément aux dispositions de la convention collective nationale.

Chaque établissement accorde une enveloppe au moins équivalente à 1 % de sa masse salariale propre de référence de l'année N – 1.

Il est par ailleurs convenu que dans le cadre des augmentations individuelles et dans le respect du pouvoir de direction de chacun des établissements, une attention particulière sera portée aux salariés relevant d'un coefficient conventionnel inférieur à 250 et n'ayant été bénéficiaires d'aucune mesure individuelle pérenne depuis au moins quatre années.

- Les mesures ponctuelles constituées par les primes collectives exceptionnelles et les primes individuelles ne rentrent pas en compte dans les dispositions ci-dessus. Ainsi, leur attribution relève de la compétence de chacun des établissements.

Néanmoins, le ratio consacré au calcul de l'enveloppe des primes individuelles à attribuer pour 2019, ne pourra être inférieur au ratio ayant déterminé l'enveloppe des primes de l'année N – l.

Ces dispositions se substituent, à toutes les dispositions portant sur les mesures salariales individuelles, prises antérieurement par voie d'accords d'établissement, qui sont ainsi annulés et remplacés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail, et au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Annexe III (d'origine)

Régime complémentaire de prévoyance et de maladie Accord du 27 juillet 2005

[Non étendu]

Mod. par Avenant n° 48, 18 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007⁽¹⁾

(1) Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue à toutes dispositions conventionnelles existantes de même nature et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2007, sans remettre en cause les prestations visées à l'article 1 § 2 a de l'accord relatif à la prévoyance et assurance complémentaire santé au sein de l'Assurance Chômage du 27 juillet 2005 dont le versement est en cours ou dont le sinistre est survenu antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Il sera intégré dans les contrats souscrits auprès de Médéric Prévoyance. Aucune évolution des garanties ne pourra être décidée unilatéralement par Médéric Prévoyance sans être précédée d'une révision du présent accord, en dehors de celles liées à une évolution de la réglementation de la protection sociale.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Article I

Régime complémentaire de prévoyance et de santé

Mod. par Avenant n° 48, 18 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007⁽¹⁾

(1) Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue à toutes dispositions conventionnelles existantes de même nature et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2007, sans remettre en cause les prestations visées à l'article 1 § 2 a de l'accord relatif à la prévoyance et assurance complémentaire santé au sein de l'Assurance Chômage du 27 juillet 2005 dont le versement est en cours ou dont le sinistre est survenu antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Il sera intégré dans les contrats souscrits auprès de Médéric Prévoyance. Aucune évolution des garanties ne pourra être décidée unilatéralement par Médéric Prévoyance sans être précédée d'une révision du présent accord, en dehors de celles liées à une évolution de la réglementation de la protection sociale.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

A

Régime complémentaire de prévoyance

1

Cotisations

Les cotisations pour les différents risques du régime complémentaire de prévoyance et leur répartition sont indiquées dans le tableau N° 1 (valeur 2005) (Avenant n° 48, 18 déc. 2006, non étendu : les termes « (valeur 2005) » sont remplacés par les termes « (valeur 2007) ») en annexe.

L'évolution des taux de cotisations permettant la couverture des garanties souscrites au contrat est portée à la connaissance des signataires de l'accord à l'issue des décisions communiquées par Médéric Prévoyance qui, régulièrement informe les membres de la commission Prévoyance de la situation détaillée des prestations versées et de l'équilibre financier général du contrat.

2

Prestations

(Avenant n° 48, 18 déc. 2006, non étendu) Par référence au contrat de prévoyance souscrit auprès de Médéric Prévoyance les prestations assurées sont les suivantes :

a) (d'origine)
Assurance incapacité de travail (maladie, accident ou invalidité)

En cas d'arrêt de travail reconnu par la Sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité dont le montant cumulé avec les indemnités journalières de Sécurité sociale ne saurait excéder le salaire annuel net d'activité. Ce montant s'élève à :

- du 121^{ème} jour au 240^{ème} jour d'arrêt de travail :

— 80 % du 360^{ème} des tranches A, B, C du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations du régime de la Sécurité sociale et du demi salaire versé par l'employeur, conformément à l'article 23 de la convention collective nationale.

- à partir du 241^{ème} jour d'arrêt de travail :

— 75 % du 360^{ème} des tranches A, B et C du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale, si le salarié n'a pas d'enfants à charge.

Ce taux est porté à 80 %, si le salarié a un ou plusieurs enfants à charge.

Les invalides de 1^{ère} catégorie perçoivent une pension égale à 16,50 % de la tranche A et 30 % des tranches B et C du salaire de référence.

Les invalides classés en 2^{ème} et 3^{ème} catégorie perçoivent une pension égale à 75 % des tranches A, B et C du salaire de référence, sous déduction de la pension de la Sécurité sociale. Le taux est porté à 80 % si le salarié a un ou plusieurs enfants à charge.

Les invalides classés en 3^{ème} catégorie avant l'âge de 60 ans, bénéficient d'un supplément pour tierce personne fixé forfaitairement par Médéric Prévoyance. Cette allocation est versée jusqu'au décès de l'invalidé.

a)
Assurance incapacité de travail (maladie, accident ou invalidité)

(Avenant n° 48, 18 déc. 2006, non étendu)

En cas d'arrêt de travail reconnu par la Sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité dont le montant cumulé avec les indemnités journalières de Sécurité sociale ne saurait excéder le salaire annuel net d'activité. Ce montant s'élève à :

- **du 121^{ème} jour au 240^{ème} jour d'arrêt de travail :**

— 77,5 % du 360^{ème} des tranches A, B, C du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations du régime de la Sécurité sociale et du demi salaire versé par l'employeur, conformément à l'article 23 de la convention collective nationale

- **à partir du 241^{ème} jour d'arrêt de travail :**

— 77,5 % du 360^{ème} des tranches A, B et C du salaire annuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Les invalides de 1^{ère} catégorie ou bénéficiaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente partielle compris entre 33 % et 65 % perçoivent une pension égale à 16,50 % de la tranche A et 30 % des tranches B et C du salaire de référence.

Les invalides classés en 2^{ème} et 3^{ème} catégorie par la Sécurité sociale et ceux dont l'incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsque le taux d'incapacité permanente partielle ou totale est égal ou supérieur à 66 %, perçoivent une pension égale à 77,5 % des tranches A, B et C du salaire de référence, sous déduction de la pension de la Sécurité sociale.

Les invalides classés en 3^{ème} catégorie avant l'âge de 60 ans, bénéficient d'un supplément pour tierce personne fixé forfaitairement par Médéric Prévoyance. Cette allocation est versée jusqu'au décès de l'invalidé.

Il est acté par le présent accord que les Directions d'institution prendront les dispositions évitant aux agents concernés d'être en rupture de versement financier dans la période de transition correspondant à l'arrêt du versement salarial et au versement de l'indemnité prévoyance.

b)
Assurance décès

- En cas de décès du salarié, un capital est versé à la ou les personnes qu'il a désignées.
- Des allocations d'éducation sont également attribuées au décès du salarié au profit de chaque enfant qui était à sa charge lors du décès.
- Dans le cadre du contrat conclu avec Médéric Prévoyance, au décès du salarié, le conjoint (ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin) survivant bénéficie également de la garantie dite «rente de conjoint».

— Capital décès :

⇒ Le capital garanti est égal à :

200 % des tranches A, B et C du salaire annuel de référence.

⇒ Majorations familiales :

60 % des tranches A, B, et C du salaire annuel de référence par personne à charge.

Lorsque le décès survient à la suite d'un accident du travail reconnu par la Sécurité sociale, le capital garanti est majoré de 50 %. La même majoration est accordée si le décès est la conséquence de tout autre accident corporel dûment constaté. Toutefois, dans ce dernier cas, le décès doit être survenu dans les douze mois de l'accident.

En cas de décès concomitant ou rapproché des deux conjoints au cours d'une période n'excédant pas 365 jours calculés de date à date et dans la mesure où, au jour du deuxième décès, il reste au moins un enfant à charge, un deuxième capital est versé (aux enfants à charge exclusivement). Il est égal à 50 % du capital garanti éventuellement augmenté des majorations familiales.

Le capital décès assuré peut être versé, par anticipation, en cas d'invalidité totale et permanente, dans le cadre des dispositions réglementaires dudit régime, lorsque l'intéressé est classé avant l'âge de soixante ans, en référence à l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale, en invalidité 3^{ème} catégorie et s'il peut être considéré définitivement incapable de tout gain et de toute indépendance à l'égard de tous les actes de la vie courante.

Dans ce cas, la demande de versement de ce capital doit être adressée à Médéric Prévoyance avant le 60^{ème} anniversaire de l'assuré.

Le calcul du capital est effectué selon les modalités ci-dessus ; il est augmenté d'un capital supplémentaire égal à 100 % des tranches A, B et C du salaire de référence.

Le versement du capital, par anticipation, ainsi déterminé met fin à la garantie «Capital décès».

— **Allocations d'éducation :**

Elles sont égales à :

⇒ 15 % des tranches A, B et C du salaire de référence par enfant âgé de moins de 17 ans,

⇒ 20 % des tranches A, B et C du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 26 ans.

Il est attribué par famille une allocation supplémentaire égale à 15 % des tranches A, B et C du salaire de référence lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère.

Lorsque le conjoint de l'assuré décède avant ce dernier, il est versé une allocation égale à 7,5 % du salaire de référence, pour chaque enfant à charge âgé de moins de 17 ans.

Les allocations attribuées à une même famille ne peuvent dépasser, pour une année civile, 80 % du salaire annuel perçu par l'assuré au cours de l'année précédent la date de son décès.

L'octroi d'une couverture maladie complémentaire à la Sécurité sociale est assuré, sous certaines conditions, aux enfants bénéficiant des allocations d'éducation et au conjoint survivant pendant la durée de service des allocations d'éducation par Médéric Prévoyance.

— **Rente de conjoint :**

Le conjoint du salarié décédé (le partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité ou le concubin sous certaines conditions ou les orphelins de père et de mère) perçoit :

— une rente viagère immédiate égale à 60 % des points qui auraient été acquis de l'âge du décès à 65 ans, selon la moyenne des droits acquis durant l'année civile précédant le décès du salarié dans sa dernière catégorie d'emploi, et ce jusqu'au décès du bénéficiaire et

— éventuellement une rente temporaire, si le conjoint n'est pas bénéficiaire d'une pension de réversion des régimes complémentaires de retraite, égale à 60 % des droits acquis par le salarié décédé auprès des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO, et ce jusqu'à la date de liquidation de la pension de réversion.

B **Régime complémentaire santé maternité**

1 **Cotisation**

a) **Forfait de base**

En respect de la loi du 13 août 2004 et dans le cadre du contrat responsable, il est précisé que toute personne salariée de l'Assurance chômage doit obligatoirement cotiser au titre de la couverture complémentaire santé au titre du forfait de base.

La cotisation est égale à un forfait^(*) dont la prise en charge est assurée à raison de 0,650 % du salaire brut à la

charge du salarié, le solde étant à la charge de l'employeur. L'employeur doit participer au minimum à hauteur de 40 % du forfait, aucun salarié ne cotisant au-delà de 60 % du forfait annuel.

(*) fixé, pour 2005 (à partir du 1^{er} octobre), à 912 € annuel soit 76 € mensuel.

Ce taux de 0,650 % à la date de la signature du présent accord sera par la suite ajusté, au 1^{er} janvier de chaque année et pour les 12 mois de l'année civile, afin que la répartition moyenne de la prise en charge globale des cotisations représente un taux de 75 % pour l'employeur et 25 % pour les salariés.

Ce forfait couvre les salariés et leurs ayants droits, tels que définis à l'article 2 du présent accord, qui bénéficieront du tiers payant Viamédis ainsi que du système Noémie pour eux-mêmes et leurs ayants droit.

b) Régime optionnel

Il est proposé deux formules optionnelles permettant l'adhésion facultative de la personne vivant avec le salarié, ainsi que ses ayants droits au titre de la Sécurité Sociale. Ce système appelé option couple, assis sur les barèmes proposés aux salariés, fonctionne selon deux niveaux de garantie :

— Une cotisation complémentaire optionnelle de premier niveau, prise en charge à 100 % par le salarié, est proposée :

- Dès lors qu'il n'est pas salarié de l'Assurance chômage : au conjoint, à la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS), au concubin d'un assuré sur présentation d'une attestation de vie maritale ainsi que leurs ayants droit, non à charge de l'assuré au titre du Régime de Sécurité sociale, et ne bénéficiant pas d'une mutuelle par ailleurs.

Ces conjoints bénéficieront des liaisons Noémie et des services de tiers payant Viamédis

— Au 1^{er} octobre 2005, cette cotisation est fixée à 528 € annuel (soit 44 € mensuel).

— Une cotisation complémentaire optionnelle de second niveau, prise en charge à 100 % par le salarié, est proposée :

Dès lors qu'il n'est pas salarié de l'Assurance chômage : au conjoint, à la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS), au concubin d'un assuré sur présentation d'une attestation de vie maritale, ainsi que leurs ayants droit, non à charge de l'assuré au titre du Régime de Sécurité sociale, bénéficiant d'une mutuelle par ailleurs.

Ces conjoints ne bénéficieront pas du tiers payant Viamédis et seront noémisés auprès de la mutuelle intervenant en premier rang.

— Au 1^{er} octobre 2005, cette cotisation est fixée à 264 € annuel (soit 22 € mensuel).

c) Équilibre financier du Régime

Deux modalités d'évolution des cotisations agissant éventuellement en complément l'une de l'autre sont définies : un système d'indexation et un système d'ajustement.

Lorsque les deux systèmes se cumulent (cas du 1^{er} janvier), ils ne peuvent avoir pour effet de relever le montant nominal de chaque cotisation de plus de 15 % de son montant antérieur.

— Indexation des cotisations du fait de l'environnement externe

Les parties souscriptrices conviennent d'une indexation annuelle applicable aux trois catégories de cotisants au 1^{er} janvier de chaque exercice qui sera fonction du dernier indice CMT.

L'indice CMT (Consommation Médicale Totale) est un indice extérieur à Médéric Prévoyance qui mesure la consommation de biens et services médicaux au niveau national.

— Ajustement de cotisation en cas de déséquilibre lié à la consommation des bénéficiaires

Une clause de variation semestrielle, indépendante de l'indexation annuelle applicable, est instaurée et assise sur le ratio suivant ;

Coefficient d'ajustement = Sinistres réglés + provisions pour sinistres à payer (*) / Cotisations nettes de frais de gestion et de CMU reçues et à recevoir (**)

(*) Les provisions pour sinistres à payer seront déterminées en prenant en considération la courbe de montée en charge des prestations de l'exercice de soin.

(**) Les cotisations reçues sont alors ramenées en base annuelle.

• En ce qui concerne l'ensemble des catégories de cotisants, si ce rapport en fin de semestre est > ou égal à 100 %, le taux de cotisation en vigueur est modifié à effet du 1^{er} jour du semestre suivant : le taux de variation sera égal à la différence entre ce rapport et 100 %.

— Pour les garanties dont les montants et modalités sont établis en considération de conditions en vigueur dans d'autres régimes (Sécurité sociale, etc...) les changements apportés à ces conditions postérieurement aux adhésions

ne sauraient avoir pour effet d'augmenter l'étendue des engagements de Médéric Prévoyance qui sera, en pareil cas, fondée à apporter d'un commun accord à l'expression des garanties, les aménagements nécessaires.

— L'évolution des cotisations ainsi calculée par Médéric Prévoyance sera l'objet d'une information aux organisations syndicales nationales concomitamment aux directions d'institution.

La commission prévoyance et santé sera réunie en janvier pour une présentation par Médéric Prévoyance des éléments utiles à préserver l'équilibre financier du contrat santé.

2 Les bénéficiaires au titre du forfait de base

Les prestations sont accordées à l'assuré et à ses ayants droit précisés au contrat, lesquels sont :

- Son conjoint à charge au titre du régime de Sécurité sociale.
- La personne ayant conclu avec un participant célibataire, divorcé ou veuf un pacte civil de solidarité (PACS) et à charge au titre du régime de Sécurité sociale.
- Le concubin d'un assuré célibataire, divorcé ou veuf, à charge de l'assuré au titre du régime de Sécurité sociale sur présentation d'une attestation de vie maritale.
- Les enfants considérés comme ayants droit par la Sécurité sociale au titre de l'assuré, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, de son conjoint ou concubin, à charge au titre du régime de Sécurité sociale ainsi que les enfants de moins de 21 ans qui exercent une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à 55 % du SMIC.
- Le conjoint Demandeur d'Emploi (ou concubin ou la personne ayant conclu avec un participant célibataire, divorcé ou veuf un pacte civil de solidarité (PACS)), ayant fait l'objet d'une adhésion volontaire optionnelle antérieure, sera considéré comme conjoint à charge s'il ne perçoit pas d'indemnités de l'Assurance chômage ou à l'expiration de ses droits aux prestations de l'Assurance chômage.

Seront considérés également comme bénéficiaires jusqu'à 28 ans :

- Les enfants reconnus, par le service médical de Médéric Prévoyance, atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice.
- Les enfants qui poursuivent leurs études et qui :
 - soit bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la Sécurité sociale
 - soit sont considérés par la Sécurité sociale comme ayants droit de l'assuré, ou de ses ayants droits (conjoints, concubins ou de la personne liée à l'assuré par un pacte social de solidarité, à la charge de l'assuré au titre du régime de Sécurité sociale).
- Les ascendants qui sont considérés par la Sécurité sociale comme ayants droit de l'assuré ou de ses ayants droit (conjoints, concubins ou personnes liées à l'assuré par un pacte social de solidarité, à la charge de l'assuré au titre du régime de Sécurité sociale).

3 Prestations

Les prestations décrites au contrat couvrent les bénéficiaires cotisants et ayants droits au titre du forfait de base et des régimes optionnels selon leur niveau d'adhésion.

Les prestations assurées sont celles du tarif UAC et du tarif UDL dont les détails figurent aux tableaux n° 2 et 3, en annexe. La prise en charge est calculée acte par acte. Les sommes restant à charge du participant sont au minimum égales à la participation forfaitaire mentionnée à l'article L. 322-2 du code de la Sécurité Sociale.

Dans le respect des critères fixés par décret en Conseil d'État conformément à l'article 57 de la loi du 13 août 2004, les majorations du ticket modérateur pour non-respect du parcours médical et non-communication du dossier médical, et plus généralement toutes les pénalités qui en découlent (art. L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la Sécurité Sociale) ne sont pas prises en charge par l'assureur.

4 Conditions de remboursement

Le contrat a pour objet de compléter les prestations versées par les organismes d'assurance maladie obligatoire en remboursement des frais de santé engagés par l'assuré et ses ayants droit tels qu'ils sont définis au contrat. Cependant la contribution à charge du patient par consultation et par acte médical, mise en place à effet du 1^{er} janvier 2005 est non remboursée par le contrat.

Dans le cadre de l'application de la nouvelle classification des actes médicaux (CCAM), et la mise en place de la tarification à l'activité (TAA), les différentes modifications qui seront progressivement apportées au tarif de convention de la Sécurité sociale entraîneront un ajustement de l'expression des garanties. À ce titre, toute initiative prise

par Médéric Prévoyance pour qualifier le contrat de «Responsable» au sens des dispositions prévues par les Pouvoirs publics, et présentée à la Commission Prévoyance et santé sera applicable sans délai.

Les prestations complémentaires se cumulent avec celles versées par ailleurs aux bénéficiaires (Sécurité sociale, mutuelles, etc.) sans que toutefois l'ensemble de ces remboursements puisse être supérieur aux dépenses engagées.

5 Allocation de solidarité

Dans les cas particulièrement graves ou, par suite d'absence ou d'insuffisance de remboursement de la Sécurité sociale, des sommes importantes restent à la charge de l'assuré, celui-ci peut présenter une demande d'allocation de solidarité auprès de la Commission des prestations et des recours gracieux de Médéric Prévoyance.

6 Système de tiers payant

— Tiers payant hospitalier

Lorsque la couverture maladie prévoit le remboursement des frais d'hospitalisation à 100 % du tarif de convention, Médéric Prévoyance assure la prise en charge directe des frais de séjour (durée minimum 24 heures) à l'exception des remboursements d'honoraires remboursés ultérieurement sur présentation de la facture normalisée et de la note d'honoraires.

— Tiers payant Viamedis

Les assurés bénéficient du système du tiers payant en biologie, radiologie et pharmacie Viamedis dans les départements français où ce service est possible selon les accords conclus entre Médéric Prévoyance et Viamedis et sur présentation de la carte de droits Viamedis.

Article II Commission de prévoyance et santé

Mod. par Avenant n° 48, 18 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Une commission de prévoyance et santé paritaire est chargée du suivi et du contrôle de l'évolution du contrat de prévoyance. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale et des représentants de la Direction de l'Unédic. Les modalités de fonctionnement de cette commission et la désignation de ses membres sont fixées par son règlement intérieur. Les documents utiles à la préparation des réunions seront dans la mesure du possible diffusés préalablement.

(Al. précédent remplacé par avenant n° 48, 18 déc. 2006, non étendu) Une commission de prévoyance et santé paritaire est chargée du suivi et du contrôle de l'évolution du contrat de prévoyance, elle aura notamment pour objectif de faire l'analyse et le bilan de l'origine des sinistres mettant en œuvre les garanties de prévoyance dans la perspective de formuler des préconisations. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale et des représentants de la Direction de l'Unédic. Les modalités de fonctionnement de cette commission et la désignation de ses membres sont fixées par son règlement intérieur. Les documents utiles à la préparation des réunions seront dans la mesure du possible diffusés préalablement.

Article III Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue à toutes dispositions conventionnelles existantes de même nature à la date du 1^{er} octobre 2005. Il sera intégré dans les contrats souscrits auprès de Médéric Prévoyance. Aucune évolution des garanties ne pourra être décidée unilatéralement par Médéric Prévoyance sans être précédée d'une révision du présent accord, en dehors de celles liées à une évolution de la réglementation de la protection sociale.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible et dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou avenant, ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions nouvelles portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

En cas de dénonciation unilatérale de l'assureur, le présent accord serait considéré comme caduc, à charge pour la partie ayant reçu notification de Médéric Prévoyance d'en informer les autres parties signataires.

Article IV **Publicité**

Le présent accord est déposé auprès de la DDTE et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Tableau n° 1 (d'origine)

Tranche A

	Cotisation	Précompte		Part patronale	
		Employés	A.M./Cadres	Employés	A.M./Cadres
Indemnités journalières	0,31 %	0,155 %	0,155 %	0,155 %	0,155 %
Invalidité	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
Capital-décès	0,49 %	-	0,245 %	0,49 %	0,245 %
Rente de conjoint	0,35 %	0,175 %	0,175 %	0,175 %	0,175 %
Allocations éducation	0,29 %	0,145 %	0,145 %	0,145 %	0,145 %
Total :	1,84 %	0,675 %	0,17* %	1,165 %	1,67* %

* 1,50 % de la tranche A est entièrement pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions de la convention collective des cadres du 14 mars 1947. La répartition du solde s'effectue à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Tranche B

	Cotisation	Précompte		Part patronale	
		Employés	A.M./Cadres	Employés	A.M./Cadres
Indemnités journalières	0,77 %	0,385 %	0,385 %	0,385 %	0,385 %
Invalidité	1,12 %	0,56 %	0,56 %	0,56 %	0,56 %
Capital-décès	0,49 %	-	0,245 %	0,49 %	0,245 %
Rente de conjoint	0,64 % (AM/C) 0,35 % (E)	0,32 %	0,175 %	0,32 %	0,175 %
Allocations éducation	0,29 %	0,145 %	0,145 %	0,145 %	0,145 %
Total : A.M/Cadres	3,31 %	1,265 %	1,655 %	1,755 %	1,655 %
Employés	3,02 %				

Tranche C

	Cotisation	Précompte	Part patronale
Indemnités journalières	0,28 %	0,14%	0,14 %
Invalidité	0,40 %	0,20 %	0,20 %
Capital-décès	0,19 %	0,095 %	0,095 %
Rente de conjoint	0,23 %	0,115 %	0,115 %
Allocations éducation	0,10 %	0,05 %	0,05 %
Total :	1,20 %	0,60 %	0,60 %

Tableau n° 1 (nouveau)

Mod. par Avenant n° 48, 18 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

	Tranche A				
	Cotisation	Précompte		Part patronale	
		Employés	A.M./Cadres	Employés	A.M./Cadres
Indemnités journalières	0,46 %	0,123 %	0,123 %	0,337 %	0,337 %
Invalidité	0,70 %		0,185 %		0,515 %
	0,69 %	0,185 %		0,505 %	
Capital-décès	0,49 %	0,130 %	0,130 %	0,360 %	0,360 %
Rente de conjoint	0,35 %	0,094 %	0,094 %	0,256 %	0,256 %
Allocations éducation	0,29 %	0,078 %	0,078 %	0,212 %	0,212 %
Total : A.M/Cadres	2,29 %		0,61 %		1,68 %
Employés	2,28 %	0,61 %		1,67 %	

	Tranche B				
	Cotisation	Précompte		Part patronale	
		Employés	A.M./Cadres	Employés	A.M./Cadres
Indemnités journalières	0,930 %	0,391 %	0,421 %	0,539 %	0,509 %
Invalidité	1,355 %		0,614 %		0,741 %
	1,390 %	0,584 %		0,806 %	
Capital-décès	0,490 %	0,206 %	0,222 %	0,284 %	0,268 %

	Tranche B				
	Cotisation	Précompte		Part patronale	
		Employés	A.M./Cadres	Employés	A.M./Cadres
Rente de conjoint	0,590 %		0,267 %		0,323 %
	0,350 %	0,147 %		0,203 %	
Allocations éducation	0,290 %	0,122 %	0,131 %	0,168 %	0,159 %
Total : A.M/Cadres	3,655 %		1,655 %		2,000 %
Employés	3,450 %	1,450 %		2,000 %	

	Tranche C		
		Précompte	Part patronale
Indemnités journalières	0,28 %	0,14 %	0,14 %
Invalidité	0,52 %	0,26 %	0,26 %
Capital-décès	0,19 %	0,095 %	0,095 %
Rente de conjoint	0,23 %	0,115 %	0,115 %
Allocations éducation	0,10 %	0,05 %	0,05 %
Total :	1,32 %	0,660 %	0,660 %

Tableau n° 2

Régime UAC

Frais couverts à compter du 1 ^{er} Octobre 2005	Remboursements	
	DE : Dépense Effective - SS : Remboursement Sécurité sociale TRSS : Tarif de Responsabilité de la Sécurité sociale TCSS : Tarif de Convention de la Sécurité sociale PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale NGAP : Nomenclature Générale des Actes Professionnels	
Hospitalisation Chirurgicale ou médicale		
Tous frais médicaux engagés au cours de l'hospitalisation	Conventionné	Non Conventionné
- Séjour médical et chirurgical		
- Honoraires déclarés SS (1)	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS	90 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
- Forfait journalier hospitalier	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS	90 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
- Chambre particulière / Lit d'accompagnant (conditions Médéric)	100 % du forfait	
Transport	6 % PMSS / jour	
Actes de spécialités - Chirurgie ambulatoire (K - KC - KE)	100 % TCSS - SS	
Radiographie	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS	90 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS

	Remboursements DE : Dépense Effective - SS : Remboursement Sécurité sociale TRSS : Tarif de Responsabilité de la Sécurité sociale TCSS : Tarif de Convention de la Sécurité sociale PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale NGAP : Nomenclature Générale des Actes Professionnels
Frais couverts à compter du 1 ^{er} Octobre 2005	
Indemnité compensatrice d'hospitalisation	2.5 % PMSS/jour
Accordée à partir du 8 ^{ème} jour d'hospitalisation médicale ou chirurgicale et dans la limite de 3 mois, à la mère ou au père de la famille ayant 1 ou plusieurs enfants à charge de moins de 18 ans.	
Maternité ou adoption Frais de séjour sur les bases générales de l'hospitalisation à compter du 8 ^{ème} jour	
- Chambre particulière à compter du 8 ^{ème} jour	6 % PMSS / jour
- Indemnité forfaitaire d'accouchement ou d'adoption (par enfant)	20 % PMSS
Dentaire	
Soins de pratique courante	115 % TCSS - SS
Prothèse - Parodontopathie - Gingivectomie	
- Remboursée par la Sécurité sociale	300 % TCSS - SS
- Non remboursée par la Sécurité sociale et répertoriée à la NGAP (2)	300 % TCSS - SS estimée
Les éléments intermédiaires de bridge sont remboursés comme s'il s'agissait de couronnes	
Traitement orthodontique	
- Accepté par la Sécurité sociale	300 % TCSS - SS
- Refusé par la Sécurité sociale (2)	300 % TCSS - SS estimée
Optique	Plafond : 1 paire de lunettes (verres et monture) par an / bénéficiaire
- Verre de lunettes	Par verre : 90 % (DE - SS) ; remboursement limité à 13 % PMSS
- Monture	6 % PMSS
- Lentilles remboursées par la Sécurité sociale	5 % PMSS/ an/bénéficiaire
- Lentilles non remboursées par la Sécurité sociale	8 % PMSS/ an /bénéficiaire
- Lentilles jetables (acceptées ou non par la Sécurité sociale)	8 % PMSS/ an /bénéficiaire
Appareillage - Orthopédie - Prothèses - Accessoires acceptés SS	350 % TCSS-SS
Appareil auditif	
- Accepté par la Sécurité sociale	25.5 % PMSS
- Refusé par la Sécurité sociale	19.5 % PMSS
Frais médicaux	
Consultations et visites : Omnipraticiens spécialistes, professeurs et neuropsychiatre conventionnés	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
Consultations et visites : Omnipraticiens spécialistes, professeurs et neuropsychiatre non conventionnés	90 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
Auxiliaires médicaux	100 % TCSS - SS
Analyses	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
Pharmacie	

	Remboursements DE : Dépense Effective - SS : Remboursement Sécurité sociale TRSS : Tarif de Responsabilité de la Sécurité sociale TCSS : Tarif de Convention de la Sécurité sociale PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale NGAP : Nomenclature Générale des Actes Professionnels
Frais couverts à compter du 1 ^{er} Octobre 2005	
- Remboursée à 65 % par la Sécurité sociale	100 % TRSS - SS
- Remboursée à 35 % par la Sécurité sociale	100 % TRSS - SS
Cures Thermales	
- Acceptées par la Sécurité sociale (21 jours)	20 % PMSS
- Refusées par la Sécurité sociale et effectuées en France (3)	15 % PMSS
(1) les honoraires liés à la chirurgie réparatrice doivent faire l'objet d'un accord préalable du médecin conseil de Médéric. (2) sur accord du dentiste conseil de Médéric. (3) sur accord du médecin conseil de Médéric. Seules les dépenses déclarées à la Sécurité sociale, de nature exclusivement médicale, peuvent être retenues à l'exception de celles liées à l'esthétique, au confort, et d'une façon générale à des actes ne figurant pas dans la nomenclature de la Sécurité sociale ou non remboursable par elle.	

Précisions concernant les limitations de garantie

1- Poste optique

La limitation des verres à 13 % PMSS par verre, soit 26 % PMSS pour deux verres, donne un montant maximum de remboursement de 654,16 € (en valeur 2005). La monture reste remboursée à 6 % PMSS soit 150,96 € (en valeur 2005). Ainsi, le montant maximum remboursé pour une paire de lunette est de 805,12 € par bénéficiaire.

La limitation est également appliquée sur la fréquence : un paire de lunette par an, par bénéficiaire.

Toutefois, si certaines corrections ou actes médicaux visés par les limitations intégrées au tableau des garanties entraînaient des dépenses plus importantes et médicalement justifiées, et sur avis de son Médecin conseil, Médéric Prévoyance pourra prendre en considération les dépenses supérieures aux limitations de garantie précitées, et la Commission des prestations et des recours gracieux pourra intervenir en cas de reste à charge important.

2- Pour tous les postes de dépenses

Par ailleurs, dans la continuité des mesures de limitation de garantie, dont l'objectif principal est de lutter contre les abus, Médéric Prévoyance se réserve le droit de faire procéder à des contrôles a posteriori ; des remboursements pourront être refusés en cas de dépenses anormales.

Tableau n° 3

Régime UDL

	Remboursements DE : Dépense Effective - SS : Remboursement Sécurité sociale TRSS : Tarif de Responsabilité de la Sécurité sociale TCSS : Tarif de Convention de la Sécurité sociale PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale NGAP : Nomenclature Générale des Actes Professionnels
Frais couverts à compter du 1 ^{er} Octobre 2005	
Hospitalisation Chirurgicale ou médicale	Conventionné
Tous frais médicaux engagés au cours de l'hospitalisation	Non Conventionné
- Séjour médical et chirurgical	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS

		Remboursements
Frais couverts à compter du 1 ^{er} Octobre 2005		DE : Dépense Effective - SS : Remboursement Sécurité sociale
- Honoraires déclarés SS (1)	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS	TRSS : Tarif de Responsabilité de la Sécurité sociale
- Forfait journalier hospitalier		TCSS : Tarif de Convention de la Sécurité sociale
- Chambre particulière / Lit d'accompagnant (conditions Médéric)		PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale
Transport		NGAP : Nomenclature Générale des Actes Professionnels
Actes de spécialités - Chirurgie ambulatoire (K - KC - KE)		
Radiographie		
Indemnité compensatrice d'hospitalisation		
Accordée à partir du 8 ^{ème} jour d'hospitalisation médicale ou chirurgicale et dans la limite de 3 mois, à la mère ou au père de la famille ayant 1 ou plusieurs enfants à charge de moins de 18 ans.		
Maternité ou adoption Frais de séjour sur les bases générales de l'hospitalisation à compter du 1 ^{ère} jour		
- Chambre particulière à compter du 1 ^{ère} jour	100 % DE limité à 6 % PMSS / jour	
- Indemnité forfaitaire d'accouchement ou d'adoption (par enfant)	100 % TCSS - SS	
Dentaire	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
Soins de pratique courante		
Prothèse - Parodontopathie - Gingivectomie	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS	
- Remboursée par la Sécurité sociale		
- Non remboursée par la Sécurité sociale et répertoriée à la NGAP (2)	100 % DE limité à 6 % PMSS / jour	
Les éléments intermédiaires de bridge sont remboursés comme s'il s'agissait de couronnes	2.5 % PMSS/jour	
Traitement orthodontique		
- Accepté par la Sécurité sociale	23 % PMSS	
- Refusé par la Sécurité sociale (2)		
Optique		
- Verre de lunettes	450 % TCSS - SS	
- Monture		
- Lentilles remboursées par la Sécurité sociale	450 % TCSS - SS estimée	
- Lentilles non remboursées par la Sécurité sociale		
- Lentilles jetables (acceptées ou non par la Sécurité sociale)	450 % TCSS - SS	
Appareillage - Orthopédie - Prothèses - Accessoires acceptés SS	450 % TCSS - SS estimée	
Appareil auditif		
- Accepté par la Sécurité sociale	Plafond : 1 paire de lunettes (verres et monture) par an / bénéficiaire	
- Refusé par la Sécurité sociale	Par verre : 100 % (DE - SS) ; remboursement limité à 13 % PMSS	
	6,5 % PMSS	
	100 % DE - SS	
	8,5 % PMSS/ an /bénéficiaire	
	8,5 % PMSS/ an /bénéficiaire	
	100% DE - SS	
	100 % DE - SS	
	100 % DE - SS estimée	

	Remboursements
Frais couverts à compter du 1 ^{er} Octobre 2005	DE : Dépense Effective - SS : Remboursement Sécurité sociale TRSS : Tarif de Responsabilité de la Sécurité sociale TCSS : Tarif de Convention de la Sécurité sociale PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale NGAP : Nomenclature Générale des Actes Professionnels
Frais médicaux	
- Consultations et visites : Omnipraticiens spécialistes, professeurs et neuropsychiatre conventionnés	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
- Consultations et visites : Omnipraticiens spécialistes, professeurs et neuropsychiatre non conventionnés	80 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
Auxiliaires médicaux	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
Analyses	100 % (DE limitée à 600 % TCSS) - SS
Pharmacie	
- Remboursée à 65 % par la Sécurité sociale	100 % TRSS - SS
- Remboursée à 35 % par la Sécurité sociale	100 % TRSS - SS
Cures Thermales	
- Acceptées par la Sécurité sociale (21 jours)	23,5 % PMSS
- Refusées par la Sécurité sociale et effectuées en France (3)	17 % PMSS

(1) les honoraires liés à la chirurgie réparatrice doivent faire l'objet d'un accord préalable du médecin conseil de Médéric. (2) sur accord du dentiste conseil de Médéric. (3) sur accord du médecin conseil de Médéric. Seules les dépenses déclarées à la Sécurité sociale, de nature exclusivement médicale, peuvent être retenues à l'exception de celles liées à l'esthétique, au confort, et d'une façon générale à des actes ne figurant pas dans la nomenclature de la Sécurité sociale ou non remboursable par elle.

Précisions concernant les limitations de garantie

1- Poste optique

La limitation des verres à 13 % PMSS par verres, soit 26 % PMSS pour deux verres, donne un montant maximum de remboursement de 654,16 € (en valeur 2005). La monture reste remboursée à 6 % PMSS soit 150,96 € (en valeur 2005). Ainsi, le montant maximum remboursé pour une paire de lunette est de 805,12 € par bénéficiaire.

La limitation est également appliquée sur la fréquence : un paire de lunette par an, par bénéficiaire.

Toutefois, si certaines corrections ou actes médicaux visés par les limitations intégrées au tableau des garanties entraînaient des dépenses plus importantes et médicalement justifiées, et sur avis de son Médecin conseil, Médéric Prévoyance pourra prendre en considération les dépenses supérieures aux limitations de garantie précitées, et la Commission des prestations et des recours gracieux pourra intervenir en cas de reste à charge important.

2- Pour tous les postes de dépenses

Par ailleurs, dans la continuité des mesures de limitation de garantie, dont l'objectif principal est de lutter contre les abus, Médéric Prévoyance se réserve le droit de faire procéder à des contrôles à posteriori ; des remboursements pourront être refusés en cas de dépenses anormales.

Annexe III (nouvelle) Prévoyance et assurance complémentaire santé

Mod. par Accord 24 nov. 2011, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

*CGT FO ;
CFTC ;
CFE CGC.*

Mod. par Avenant 3 déc. 2014, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FEC FO ;

CFTC EMPLOI.

Préambule

Consécutivement à la création de Pôle emploi, le contrat de garanties collectives relatives aux couvertures des frais de Santé / Prévoyance et souscrit pour les personnels de l'Assurance chômage, a été transféré à Pôle emploi.

Aux fins de permettre la continuité de la couverture de l'ensemble des collaborateurs de l'Unédic, un protocole de mutualisation tripartite a été conclu le 10 juin 2009 (à date d'effet du 19 décembre 2008) entre l'Unédic, Pôle emploi et l'organisme assureur lié contractuellement.

Pôle emploi ayant dénoncé le contrat avec l'organisme assureur début 2011, ledit protocole a été résilié de fait et la couverture en vigueur cessera ainsi de prendre effet au 31 Décembre 2011.

Dans ce cadre, les parties signataires de l'accord du 27 juillet 2005 et de l'avenant du 18 décembre 2006 portant modification de l'annexe III de la CCN du personnel de l'Assurance Chômage, se sont réunies afin de définir les modalités de poursuite d'une protection sociale complémentaire au bénéfice des salariés régis par la convention susnommée.

Ainsi le présent accord a pour objet la déclinaison des dispositions applicables à compter du 1^{er} Janvier 2012, concernant le remboursement complémentaire de frais médicaux et les garanties collectives contre les risques d'incapacité, invalidité et décès.

Après négociation entre les parties signataires, un schéma de garanties complémentaires santé et prévoyance, une répartition de financement Employeur / Salarié et un assureur ont été choisis, conséutivement à un appel d'offres.

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Chapitre 1 Dispositions générales

Article 1.1 Objet et champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 39 de la Convention Collective Nationale du personnel de l'Assurance Chômage et constitue à ce titre sa nouvelle annexe III à compter du 1^{er} Janvier 2012.

Il se substitue de fait, à la date de sa prise d'effet, à toutes les dispositions conventionnelles et textes antérieurs sur les sujets qui y sont traités, et notamment à la précédente version de l'annexe III qui est ainsi annulée et remplacée.

Dans ce cadre, le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel régi par la CCN susnommée.

Article 1.2 Choix de l'organisme assureur

Les choix des organismes assureurs aux fins de contractualiser au titre des régimes de couvertures frais de santé et prévoyance sont définis par appel d'offres.

À titre indicatif, dans le cadre d'une prise d'effet au 1^{er} Janvier 2012, ces deux contrats collectifs d'assurance seront souscrits auprès de Malakoff Médéric, organisme retenu conséutivement à la procédure définie au premier alinéa.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la Sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur cité ci-dessus.

À cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'excluent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, du contrat de garanties collectives.

Le présent régime «remboursement frais de santé» ainsi que le contrat d'assurance précité sont mis en œuvre confor-

mément aux prescriptions des articles L. 871-1 et L. 242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83 1^o quater et 995 16^o du Code général des impôts.

Le régime de prévoyance ainsi que le contrat d'assurance précité sont mis en œuvre conformément aux prescriptions de l'article L. 242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83 1^o quater et 995 16^o du Code général des impôts.

Article 1.3 Changement d'organisme assureur

Concernant le régime de prévoyance et conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur du régime «incapacité, invalidité et décès» :

les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent ;

et les garanties décès seront maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui aura fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

Article 1.4 Commission et suivi des régimes

Une Commission Paritaire Nationale (telle que prévue conformément aux dispositions de la CCN) se réunira selon un rythme semestriel, avec l'éventuel soutien d'un actuaire indépendant si nécessaire, aux fins d'analyser l'évolution des comptes de résultats des régimes, d'assurer un suivi et d'adopter les mesures préventives qu'elle pourrait estimer requises.

Article 1.5 Catégories de personnel visées

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés régis par la Convention Collective Nationale du personnel de l'Assurance Chômage, sans condition d'ancienneté.

Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel aux contrats collectifs d'assurance «remboursement de frais de santé» et d'assurance de prévoyance souscrits à cet effet par l'Unédic auprès d'organisme(s) habilité(s).

Article 1.6 Caractère obligatoire des régimes

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les parties signataires. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 1.7 Information

Il sera remis à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur retenu par appel d'offres, résumant notamment les garanties et les modalités d'application corrélatives.

En outre, les salariés seront informés de toutes éventuelles modifications de leurs droits et obligations susceptibles de résulter d'une évolution du contrat.

Chapitre 2 Régime de couverture frais de santé

Article 2.1 Prestations

Les prestations relatives au régime complémentaire de couverture «frais de santé» effectives au 1^{er} janvier 2012 sont déclinées, à titre indicatif, en annexes au présent accord («contrat frais de santé / actifs»). Elles sont susceptibles d'évoluer suivant les dispositions de l'article 1.2 susmentionné et conformément aux conditions contractuelles de l'organisme assureur retenu par appel d'offres.

Les prestations relèvent de la responsabilité contractuelle de l'organisme assureur retenu par appel d'offres. L'Unédic n'est tenue qu'au paiement des cotisations.

Article 2.2

Taux et assiette, répartition des cotisations

a) Le système de cotisation est défini comme suit :

3 Un forfait de base :

Toute personne salariée de l'Assurance Chômage doit obligatoirement cotiser au titre de la couverture complémentaire santé afférente au forfait de base, dont le taux est formulé dans le tableau ci-dessous.

3 Un régime optionnel :

Deux formules optionnelles permettent l'adhésion facultative de la personne vivant avec le salarié, ainsi que ses ayants droits au titre de la Sécurité Sociale dont les taux sont formulés dans le tableau ci-dessous. Ce système appelé «option couple», fonctionne selon deux niveaux de garanties :

Une cotisation complémentaire optionnelle de premier niveau : elle est proposée dès lors que la personne vivant avec le salarié de l'Assurance Chômage n'est elle-même pas salariée de l'Assurance chômage : au conjoint, à la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS), au concubin d'un assuré sur présentation d'une attestation de vie maritale ainsi que leurs ayants droits, non à charge de l'assuré au titre du Régime de Sécurité Sociale, et ne bénéficiant pas d'une mutuelle santé par ailleurs. Ces conjoints bénéficieront des liaisons Noémie et des services de tiers payant.

Une cotisation complémentaire optionnelle de second niveau : elle est également proposée dès lors que la personne vivant avec le salarié de l'Assurance Chômage, n'est elle-même pas salariée de l'Assurance Chômage : au conjoint, à la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (PACS), au concubin d'un assuré sur présentation d'une attestation de vie maritale ainsi que leurs ayants droits, non à charge de l'assuré au titre du Régime de Sécurité Sociale, et bénéficiant d'une mutuelle santé par ailleurs. Ces conjoints ne bénéficieront pas du tiers payant et seront «noémisés» auprès de la mutuelle intervenant en premier rang.

À la date de signature du présent accord, les cotisations mensuelles dédiées au financement du contrat d'assurance «Frais Médicaux» s'élèvent à :

Adhérents	Assiette	Taux Régime Général	Taux Régime Local
Salarié + Ayants droits à charge	en % PMSS*	3,70 %	2,59 %
Conjoint non à charge sans mutuelle	en % PMSS*	2,70 %	1,89 %
Conjoint non à charge avec mutuelle	en % PMSS*	0,89 %	0,63 %

* À titre indicatif au 1^{er} janvier 2012, le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) est égal à 3.031 €.

b) La prise en charge des cotisations se décompose comme suit :

Les cotisations seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes à la date de signature du présent accord :

À la date de signature du présent accord, la prise en charge du forfait de base susmentionné est assurée à raison de 0,76 % du salaire brut à la charge du salarié, le solde étant à la charge de l'employeur. L'employeur doit participer au minimum à hauteur de 40 % du forfait de base, aucun salarié ne cotisant au-delà de 60 % du forfait annuel.

Ce taux de 0,76 % à la date de la signature du présent accord, sera par la suite susceptible d'être ajusté, au 1^{er} janvier de chaque année et pour les 12 mois de l'année civile, afin que la répartition moyenne de la prise en charge globale des cotisations, représente un taux de 75 % pour l'employeur et 25 % pour les salariés.

Les cotisations du régime optionnel sont entièrement prises en charge par le salarié.

c) Évolution des cotisations

Toute évolution significative et ultérieure de la cotisation pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation après consultation de la CPN, prévue à l'article 1.4 du présent accord.

Chapitre 3

Régime «incapacité, invalidité, décès»

Article 3.1

Prestations

Les prestations relatives au régime «incapacité, invalidité, décès» effectives au 1^{er} janvier 2012, sont déclinées, à

titre indicatif, en annexes du présent accord («contrat prévoyance»). Elles sont susceptibles d'évoluer suivant les dispositions de l'article 1.2 (dans le respect de l'article 1.3) du présent accord et conformément aux conditions contractuelles de l'organisme assureur retenu par appel d'offres.

Les prestations relèvent de la responsabilité contractuelle de l'organisme assureur retenu par appel d'offres. L'Unédic n'est tenue qu'au paiement des cotisations.

Article 3.2 **Taux et assiette, répartition des cotisations**

Mod. par Avenant 12 déc. 2014, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FEC FO ;

CFTC EMPLOI.

a
Le système de cotisation est défini comme suit

Au 1^{er} janvier 2015, les cotisations mensuelles contractuelles dédiées au financement du contrat d'assurance «incapacité, invalidité et décès» s'élèvent à :

— Pour les salariés cotisant à l'AGIRC, soit le personnel relevant des articles 4, 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de son annexe I :

	Salariés cotisant à l'AGIRC
TA	2,24 %
TB/TC	3,40 %

— Pour les salariés ne cotisant pas à l'AGIRC, soit le personnel ne relevant pas de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

	Salariés ne cotisant pas à l'AGIRC
TA	2,24 %
TB	3,40 %

Le financement employeur sur ces cotisations est défini comme suit :

	Financement employeur
TA	73 %
TB/TC	57 %

b
Évolution des cotisations

Toute évolution significative et ultérieure de la cotisation pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation après consultation de la CPN, prévue à l'article 1.4 de l'accord relatif à la prévoyance et à l'assurance complémentaire santé (annexe III) du 24 novembre 2011.

Chapitre 4

Dispositions particulières à la transition vers le nouveau régime au 1^{er} janvier 2012

Article 4.1

Concernant la révision des taux de cotisation

En cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation impactant les garanties, les garanties et les taux de cotisation du contrat souscrit, sont susceptibles d'être exceptionnellement modifiés en cours d'année.

Outre les situations sus évoquées, les éventuelles évolutions des taux de cotisations permettant la couverture des garanties souscrites au contrat ne pourront intervenir qu'au 1^{er} janvier de chaque année, si toutefois les résultats du contrat conclu avec l'organisme retenu par appel d'offre l'imposent, eu égard à l'éventuelle nécessité du maintien de l'équilibre du contrat.

Le cas échéant, les salariés en seront informés dès notification de ce changement par l'organisme retenu par appel d'offres.

Toutefois, concernant le régime de prévoyance, à compter du 1^{er} Janvier 2012, les taux seront maintenus pendant trois exercices, soit du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014 à législation fiscale et sociale constantes.

Dans la même mesure, concernant le régime de couverture frais de santé, à compter du 1^{er} Janvier 2012, les taux seront maintenus pendant deux exercices, soit du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013, à législation fiscale et sociale constantes.

Article 4.2

Régime optionnel couverture «Frais de santé» et droit de désengagement

Concernant le régime optionnel relatif à la couverture des frais de santé, il est expressément convenu que les bénéficiaires antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent accord, soit le 1^{er} Janvier 2012, auront la possibilité de renoncer à leur adhésion jusqu'au 31 mars 2012 (au-delà de cette date, les conditions, modalités et délais de radiation s'appliqueront conformément aux dispositions contractuelles de l'organisme assureur retenu par appel d'offres).

Cette disposition est applicable quelle que soit par ailleurs, la durée d'engagement restant due par l'assuré vis-à-vis de l'organisme, antérieurement au 1^{er} Janvier 2012.

Dans le cadre de la présente disposition, une communication corrélative sera effectuée à l'égard de l'ensemble des salariés de l'Unédic.

Chapitre 5

Durée de l'accord, date de mise en œuvre, dépôt et mesure de publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

Au terme du délai d'opposition de quinze jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris et à la Direction Générale du Travail selon les modalités en vigueur.

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2012 sous réserve du droit d'opposition prévu par le Code du travail. Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel régi par la CNN du personnel de l'assurance chômage par tout moyen et notamment par l'intermédiaire des Nouvelles Technologies de l'Information et Communication.

— Ci-annexés : les projets de contrats «prévoyance» et «frais de santé» à compter du 01/01/12 et tels que rédigés par l'organisme retenu par appel d'offres.

Malakoff Médéric Prévoyance - Contrat collectif à adhésion obligatoire

Prévoyance Unédic

(*Contrat d'adhésion à effet du 1^{er} janvier 2012*)

Contrat d'adhésion prévoyance

Entre :

Unédic, dont le siège social est situé 4 rue Traversière 75012 Paris, représentée par Monsieur Vincent Destival, Directeur Général,

et :

Malakoff Médéric Prévoyance, dont le siège social est situé 21 rue Laffitte 75009 Paris, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale,
représentée par Monsieur Yann Charron, Directeur Général Opérations,
il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Sommaire

Titre I - Les dispositions générales relatives à la vie de votre contrat

Article 1. L'objet de votre contrat

Article 2. Vos obligations d'information

Article 3. L'affiliation des assurés

Article 4. La durée des garanties

Article 5. Les cotisations

Article 6. Les prestations

Article 7. La garantie capital décès

Article 8. La garantie rente de conjoint

Article 9. La garantie rente d'éducation

Article 10. Les garanties incapacité temporaire-invalidité

Article 11. Les généralités de votre contrat

Titre II - Les dispositions particulières relatives aux garanties

Article 12. Les taux de cotisations

Article 13. Le montant des garanties

Article 14. La date d'effet

Dans ce contrat, nous utilisons les termes suivants :

Le souscripteur est l'entreprise souscrivant le contrat pour son compte et éventuellement pour celui des sociétés constituant le périmètre de souscription tel que défini à l'article 1.2 du présent contrat. Il sera désigné par vous.

L'organisme assureur est l'Institution de prévoyance qui garantit les risques souscrits. Il sera désigné par nous.

Les catégories de personnel renvoient aux catégories de personnel pour lesquelles vous avez conclu ce contrat de prévoyance. Elles sont définies à l'article 1.1 du présent contrat.

Les assurés sont les salariés et anciens salariés bénéficiaires du contrat, c'est-à-dire appartenant à l'une des catégories de personnel prévue au présent contrat.

Les bénéficiaires sont les membres de la famille d'un assuré, ou toute autre personne pouvant recevoir des prestations au titre des garanties du contrat.

Titre I Les dispositions générales relatives à la vie de votre contrat

Article 1 L'objet de votre contrat

Votre contrat est un contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire, que vous souscrivez auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale.

Il a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles nous accordons à vos salariés les garanties de prévoyance.

Votre contrat se compose de deux parties indissociables :

— les dispositions générales définissant les obligations de chacun ainsi que l'ensemble des garanties que vous avez souscrites ;

— les dispositions particulières précisant les garanties que vous avez souscrites, la date d'effet de votre contrat, le montant des prestations et les taux de cotisation.

Il peut être complété d'avenants susceptibles de venir modifier ultérieurement les dispositions souscrites.

1.1 La définition des catégories de personnel

Les catégories de personnel assurées par votre contrat sont :

-
- les cadres au sens des articles 4 et 4bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947,
 - les bénéficiaires de l'article 36 de l'annexe 1 à la Convention collective nationale du 14 mars 1947,
 - les non cadres.

1.2 Le périmètre de souscription

Vous souscrivez pour votre propre compte et celui des sociétés constituant le périmètre de souscription dont vous avez reçu mandat à cet effet.

Le périmètre de souscription est constitué des sociétés suivantes :

Siren n°	Entreprise n°	Contrat n°	Raison sociale
775 671 878 00707	166 028	xx xxxxxx xxxx x	Unédic
775 671 878 00566	166 028	xx xxxxxx xxxx x	Délégation Unédic AGS

1.3 La prise d'effet et le renouvellement de votre contrat

Votre contrat prend effet à la date indiquée aux conditions particulières. Il doit nous être retourné signé. Il expire au 31 décembre de l'année en cours et se renouvelle ensuite par tacite reconduction au 1^{er} janvier de chaque année.

1.4 La résiliation annuelle de votre contrat

Votre contrat peut être résilié par chacune des parties au 31 décembre. Une lettre recommandée avec accusé de réception doit être envoyée au siège social de l'autre partie au moins deux mois avant la fin de l'année, soit au plus tard le 31 octobre.

1.5 La révision de votre contrat

Votre contrat peut être modifié en cours d'année. Les nouvelles conditions prennent alors effet à la date d'effet de l'avenant.

En cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation impactant les garanties, nous réviserons les garanties et les taux de cotisation de votre contrat.

À compter de l'envoi de la notification vous avez deux mois pour accepter ou refuser les nouvelles conditions, à défaut d'accord trouvé entre vous et nous, le contrat sera résilié de votre fait.

1.6 Réclamation

En cas de difficultés dans l'application de votre contrat, vous ou vos salariés pouvez nous contacter :

- pour vous : reclamation-entreprise@malakoffmederic.com ou à l'adresse du Service Réclamations Entreprises - 21 rue Laffitte 75009 Paris,
- pour vos salariés : reclamation-particulier@malakoffmederic.com ou à l'adresse du Service Réclamations Particuliers - 21 rue Laffitte 75009 Paris.

Si un différend persistait après réponse, l'avis du médiateur que nous avons choisi peut être demandé, sans préjudice du droit d'agir en justice. Nous communiquons les conditions d'accès à ce médiateur sur simple demande.

1.7 Votre situation juridique ou économique

Vous devez nous informer de toute transformation intervenant dans votre situation juridique ou économique de façon à nous permettre de :

- maintenir ou adapter les garanties de vos salariés ;
- procéder à la résiliation de votre contrat par lettre recommandée avec accusé de réception.

1.8 Clause attributive

Tout différend entre Malakoff Médéric Prévoyance et vous, si vous êtes une société commerciale, est de la compétence des tribunaux de notre siège social.

Article 2 **Vos obligations d'information**

2.1 **Vos obligations déclaratives**

À la souscription ou en cas de modification des garanties, vous devez nous fournir :

— les catégories de personnel assurées ;

— le nom, prénoms, date de naissance, situation de famille, ainsi que le nombre d'enfants à charge :

- de vos salariés inscrits aux effectifs ;
- de vos salariés et anciens salariés en arrêt de travail en précisant leur date d'arrêt de travail ;
- des bénéficiaires d'une rente d'éducation ou d'une rente de conjoint ;
- de vos anciens salariés dont le contrat de travail a été rompu et qui demeurent bénéficiaires d'un maintien de garantie au titre de l'article 14 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 ;

— le montant et l'expression des garanties de même nature précédemment assurées par un autre organisme assureur ainsi que les conditions de leur attribution et de leur versement et les éléments servant de base à leur calcul.

Vous vous engagez à affilier tous vos salariés présents et futurs appartenant aux catégories de personnel assurées et à nous adresser les bulletins individuels d'affiliation complétés par les assurés, dans les trente jours suivant leur entrée dans le groupe assuré.

2.2 **Vos obligations déclaratives en fin d'exercice**

Vous nous faites parvenir à la fin de chaque exercice, au plus tard au 31 janvier suivant, la liste des assurés. Celle-ci doit préciser pour chaque assuré : le nom, prénom, date de naissance, numéro d'immatriculation à la Sécurité sociale, situation de famille, date d'entrée et de sortie dans l'exercice et la base de calcul des cotisations.

Dans tous les cas, vous tenez vos états de salaires et de personnel à notre disposition pour consultation éventuelle. Vous devez également nous signaler les modifications de situation professionnelle de vos salariés.

2.3 **La notice d'information à destination des assurés**

Vous devez remettre aux assurés la notice d'information que nous avons établie. Celle-ci définit les garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre.

La preuve de la remise de la notice d'information à l'assuré et de l'information relative aux modifications contractuelles vous incombe.

Vous devez informer par écrit les assurés de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 3 **L'affiliation des assurés**

3.1 **Les modalités d'affiliation des assurés**

Pour bénéficier des garanties, vos salariés et anciens salariés doivent compléter et signer un «bulletin individuel d'affiliation» ; précisant le nom, prénoms, date et lieu de naissance, situation de famille, domicile, ainsi que la catégorie professionnelle.

L'assuré vous retourne le bulletin individuel d'affiliation que vous vous engagez à nous faire parvenir.

Vos anciens salariés couverts par un autre organisme assureur avant la date d'effet de votre contrat, et ayant toujours des droits au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, sont soumis à ces mêmes modalités d'affiliation à la date d'effet de votre contrat.

3.2 **Fausse déclaration**

L'assurance est nulle en cas de réticence ou fausse déclaration intentionnelle de la part de l'assuré ou de votre part de nature à changer l'objet du risque garanti ou à en fausser notre appréciation. Les cotisations payées nous demeurent acquises.

3.3 **La définition du conjoint et des enfants à charge**

Est considéré comme conjoint : l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé(e) judiciairement, ni divorcé(e), ou :

— le partenaire pacsé : la personne liée par un pacte civil de solidarité à l'assuré (pacs) non dissout et non rompu,

— le concubin : la personne ayant une vie commune notoire et permanente avec l'assuré pendant une durée d'au moins deux ans. Aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union. L'assuré et le concubin ne doivent être mariés, ni l'un ni l'autre, ni liés par un pacte civil de solidarité.

Sont considérés comme enfants à charge au jour du décès les enfants de l'assuré ou de son conjoint, de son partenaire pacifié ou de son concubin, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

— d'une part :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être affiliés au régime de Sécurité sociale des étudiants,
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
 - quel que soit leur âge, percevoir une allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L 541-1 du Code de la sécurité sociale ou une allocation d'adulte handicapé prévue à l'article L 821-1 de ce code, sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant leur 18^{ème} anniversaire (ou avant leur 26^{ème} anniversaire pour ceux qui respectaient les conditions du paragraphe précédent).

— d'autre part :

- être fiscalement à la charge de l'assuré, ou percevoir de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

— enfin :

- ne pas exercer d'activité professionnelle ou exercer une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC.

Les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie sont assimilés à des enfants à charge.

Article 4 La durée des garanties

4.1 La prise d'effet des garanties

1. Vos salariés en activité à la date d'effet de votre contrat

Vos salariés sont garantis à la date d'effet de votre contrat, après obtention de notre accord sur les conditions d'assurance et une fois accomplies les modalités d'affiliation décrites à l'article 3.1.

2. Vos salariés en arrêt de travail à la date d'effet de votre contrat

• Garanties décès

Vos salariés percevant des indemnités journalières ou une pension d'invalidité de la Sécurité sociale à la date d'effet de votre contrat bénéficient immédiatement des garanties décès.

Toutefois, si ces salariés étaient précédemment couverts par une garantie collective en cas de décès, nos prestations décès accordées le seraient sous déduction de celles qui sont garanties par le précédent organisme assureur.

Ces prestations seront versées également sous déduction des prestations décès perçues par anticipation par l'assuré de son vivant et servies par un organisme assureur précédent en application du régime collectif d'entreprise.

• Garanties incapacité temporaire - invalidité

Vos salariés en arrêt de travail, précédemment garantis par un autre organisme assureur, bénéficient des garanties incapacité temporaire - invalidité au titre de votre contrat à partir de leur reprise d'activité (sauf rechute de l'arrêt de travail précédent).

L'invalidité constitue une prestation différée de l'état d'incapacité temporaire de travail et demeure, de ce fait, à la charge de l'assureur précédent. En conséquence, les assurés en incapacité temporaire sont couverts, en cas de survenance postérieure de l'invalidité, par l'assureur précédent.

Si l'assuré n'était pas précédemment garanti par un autre organisme assureur, il bénéficie des garanties incapacité temporaire - invalidité au titre de votre contrat dès lors qu'il a été déclaré et pris en compte lors de la souscription.

3. Vos anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 à la date d'effet de votre contrat

Vos anciens salariés, couverts précédemment par un autre organisme assureur, peuvent bénéficier des garanties de votre contrat s'ils continuent à remplir les conditions définies à l'article 4.5, et sous réserve du paiement des cotisations liées à ce maintien.

4. Poursuite de la revalorisation des prestations

À votre demande, nous pouvons revaloriser les prestations en cours de service au titre des indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes de conjoint, rentes d'éducation, dans les conditions de l'article 6.2.

5. Vos salariés affiliés postérieurement à la date d'effet de votre contrat

En cas de demande d'affiliation présentée après la date d'effet de votre contrat, les garanties prennent effet pour vos salariés à la date d'embauche ou de promotion, sous réserve que la demande d'affiliation soit adressée dans les trente jours suivant leur entrée dans le groupe assuré. À défaut, la couverture accordée prendra effet au premier jour du mois civil suivant la réception de la demande d'affiliation.

4.2 La prise d'effet des modifications de garanties

En cas de modifications des garanties incapacité temporaire - invalidité et décès, les assurés dont les garanties sont maintenues au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, sont couverts selon les nouvelles garanties.

En cas de modification des garanties incapacité temporaire - invalidité, les assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, restent couverts selon les modalités contractuelles en vigueur à la date d'arrêt de travail.

En cas de modification des garanties décès, les assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, figurant toujours aux effectifs, sont garantis suivant ces nouvelles modalités. Si leur contrat de travail est rompu, ils sont couverts selon les modalités en vigueur à la date de radiation des effectifs.

4.3 La cessation des garanties

Les garanties cessent :

- à la date d'effet de la résiliation de votre contrat ou de la garantie, sauf cas prévus à l'article 4.4,
- à la date à laquelle, en cas de suspension du contrat de travail, l'assuré cesse de percevoir tout salaire de votre part, sauf cas prévus à l'article 4.4,
- à la date à laquelle l'assuré cesse d'appartenir à la catégorie de personnel assurée, sauf en cas de maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008,
- à la date à laquelle l'ancien salarié cesse de remplir les conditions lui permettant de bénéficier du maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, et ce dans la limite de neuf mois,
- à la date d'effet de la retraite de la Sécurité sociale de l'assuré (sauf dans le cas de cumul emploi-retraite).

4.4 Le maintien des garanties décès en cas d'Incapacité temporaire ou d'invalidité en cours de contrat

Les garanties en cas de décès sont maintenues, y compris après la résiliation de votre contrat, pendant la durée du versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières, des pensions d'invalidité ou des rentes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, tant que l'assuré n'a pas repris une activité totale, ou liquidé sa pension de retraite.

Il est précisé qu'en cas de cumul emploi-retraite, le maintien des garanties décès est limité à la période de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Les cotisations restent dues dans les conditions prévues à votre contrat.

4.5

Le maintien des garanties dans le cadre des dispositions de l'article 14 de l'Accord national Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 en cours de contrat

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage, en dehors du cas de licenciement pour faute lourde, l'assuré peut opter pour le maintien de ses garanties.

Le contrat de travail doit avoir été d'une durée au moins égale à un mois. Les droits à garanties doivent avoir été ouverts avant la rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties prend effet au lendemain de la date de la rupture du contrat de travail. Vous êtes tenu de nous remettre, les éléments suivants :

- la demande nominative de maintien des garanties (sous réserve du délai de réflexion de dix jours de renonciation de la part de l'ancien salarié) ;
- le justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- l'information relative à toute modification de la situation de l'ancien salarié entraînant la cessation du maintien des garanties ;
- les dates de début et de fin de la période de maintien.

La durée du maintien des garanties est égale à celle du dernier contrat de travail de l'ancien salarié, appréciée en

mois entiers, dans la limite de neuf mois.

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage ;
- la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- la date d'effet de la retraite Sécurité sociale de l'ancien salarié ;
- l'issue de la durée de maintien à laquelle l'ancien salarié a droit et ce dans la limite de neuf mois ;
- la date d'effet de la résiliation de votre contrat.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des garanties.

Nous pouvons, à tout moment, vous demander de justifier que l'ancien salarié remplit les conditions requises pour bénéficier du maintien des garanties.

4.6

La résiliation de votre contrat ou de la garantie

1. Effets de la résiliation sur les assurés en activité et les assurés bénéficiant du maintien des garanties au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

La résiliation entraîne à sa date d'effet la cessation des garanties. Vous êtes débiteur de l'ensemble des cotisations dues avant la date d'effet de la résiliation.

L'assuré peut souscrire à titre individuel, aux conditions et tarifs en vigueur, aux garanties que nous présentons. Il doit en faire la demande dans un délai de six mois suivant la date d'effet de la résiliation.

2. Effets de la résiliation sur les assurés en incapacité temporaire ou en invalidité

Pour les assurés en incapacité temporaire ou en invalidité, la garantie en cas de décès est maintenue dans les conditions prévues à l'article 4.4.

Dans le cas où les assurés en incapacité temporaire ou en invalidité ont repris une activité salariée tout en continuant à percevoir des prestations de la Sécurité sociale, et bénéficiant de ce fait de droits au titre d'un nouveau contrat, la base de calcul est diminuée du salaire perçu au titre de cette activité pour le versement des prestations.

La garantie capital en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire pacsé ou du concubin et la garantie majoration de la rente d'éducation en cas de décès du dernier parent, cessent à la date de la résiliation.

3. Effets de la résiliation sur les prestations en cours de service

Les prestations incapacité temporaire - invalidité, rente de conjoint et rente d'éducation en cours de service cesseront d'être revalorisées. Elles continueront à être servies à leur niveau atteint lors de la résiliation, et dans les conditions prévues aux dispositions particulières.

La prestation versée au titre de la garantie incapacité temporaire - invalidité qui s'applique est celle en vigueur à la date de résiliation de votre contrat ou de la garantie, ou à la date de radiation des effectifs.

La base de calcul des prestations est figée à la date de résiliation.

4. Vos obligations

En cas de changement d'assureur, il vous incombe de vous assurer que le nouvel organisme assureur :

- continuera de revaloriser les prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité ainsi que les rentes de conjoint ou d'éducation en cours de service,
- revalorisera les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès conformément à la loi,
- continuera d'assurer le maintien des garanties à vos anciens salariés bénéficiant des dispositions de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008.

Quelles que soient l'origine et la cause de la résiliation, vous vous engagez à informer l'ensemble des assurés de la cessation des garanties.

Article 5

Les cotisations

5.1

Le montant et la révision des cotisations

1. La base de calcul des cotisations

La base de calcul des cotisations permet de définir le montant des cotisations que vous nous versez. Elle correspond au salaire brut annuel de l'assuré servant de base aux cotisations de la Sécurité sociale, à l'exclusion des primes,

indemnités et rappels versés à l'occasion de son départ de l'entreprise.

Pour vos salariés en arrêt de travail, cette base comprend l'ensemble des éléments de salaire y compris la part assujettie aux charges sociales des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire.

Pour vos anciens salariés dont les garanties souscrites sont maintenues dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, cette base correspond au salaire mensuel brut des douze derniers mois civils ayant servi de base aux cotisations à la Sécurité sociale précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes de toute nature versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

La base de calcul des cotisations se décompose en une ou plusieurs des tranches de ce salaire :

- Tranche A ou «TA» : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- Tranche B ou «TB» : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- Tranche C ou «TC» : tranche de salaire comprise entre quatre fois et huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

2. Les taux de cotisation

Les taux de cotisation sont fixés à l'article 12 du présent contrat en pourcentage de la base de calcul des cotisations.

Les frais sont fixés à 8 % des cotisations.

3. La révision des taux de cotisation

Les taux de cotisations seront maintenus pendant une durée de trois ans à partir de la date d'effet du contrat, sous réserve des dispositions de l'article 1.5 du présent contrat relatif à la révision de votre contrat.

5.2

Le paiement de vos cotisations

Vos cotisations sont payables trimestriellement à terme échu dans les quinze premiers jours de chaque trimestre civil. Il en est de même pour le paiement des cotisations trimestrielles dues pour le maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008.

Chacun des paiements doit être accompagné de la déclaration trimestrielle mentionnant :

- le nombre d'assurés à la fin du trimestre civil concerné,
 - la ou les base(s) de calcul des cotisations pour la période concernée,
- et pour vos anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 :
- les bulletins nominatifs de maintien de garanties (sous réserve du délai de réflexion de dix jours),
 - les justificatifs, pour chacun d'eux, de prise en charge par le régime d'assurance chômage,
 - les dates de début et de fin de période de maintien.

5.3

Le recouvrement de vos cotisations

Vous êtes le seul responsable du paiement des cotisations. À ce titre, vous procédez vous-même à leur calcul et à leur versement aux échéances prévues sur notre bordereau d'appel.

À défaut de paiement de l'intégralité de vos cotisations dans les quinze premiers jours de chaque trimestre civil, une mise en demeure de paiement chiffrée vous est adressée par lettre recommandée.

Si le paiement n'est pas intervenu :

- les garanties sont suspendues trente jours après l'envoi de la lettre de mise en demeure,
- votre contrat est résilié dix jours après la date de prise d'effet de la suspension.

Les cotisations antérieures à la date de résiliation restent dues. Nous avons la faculté d'en poursuivre le recouvrement par tous les moyens de droit.

Article 6

Les prestations

6.1

La base de calcul des prestations

La base de calcul des prestations sert à déterminer le montant des prestations que nous versons à vos salariés.

Elle correspond à la base de calcul des cotisations relative aux douze mois civils ayant précédé l'évènement donnant lieu à la prestation.

Lorsque l'assuré dispose d'un contrat de travail de moins de douze mois, la base de calcul des prestations est établie sur une base annuelle.

Lorsque les salaires pris en considération dans la base de calcul ne sont pas ceux des douze mois civils précédant immédiatement le point de départ de l'incapacité temporaire de travail ou de l'invalidité ou du décès, ces salaires sont actualisés selon les dispositions de l'article «revalorisation des prestations».

Pour vos anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, la base de calcul des prestations est identique à la base de calcul des cotisations.

6.2 La revalorisation des prestations

Le conseil d'administration peut décider chaque année de revaloriser les prestations périodiques en cours de service (garanties rente d'éducation, rente de conjoint, incapacité temporaire - invalidité), ainsi que la base de calcul des prestations.

6.3 La déclaration de sinistres et le paiement des prestations

Tout sinistre doit nous être déclaré grâce aux formulaires prévus à cet effet.

Nous effectuons le paiement des prestations, sous réserve de la production des pièces justificatives visées au titre de chaque garantie.

Nous pourrons vérifier l'exactitude des déclarations et réclamer les informations complémentaires que nous jugerons nécessaires.

Toute réticence ou fausse déclaration intentionnelle de la part de l'assuré ou de votre part entraînera la nullité de l'assurance et la déchéance de tous droits aux prestations.

6.4 Les plafonds de garantie

Le montant maximum des prestations garanties à un même assuré, capitaux et capitaux constitutifs des rentes, est limité à 100 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.

En cas de dépassement de ce plafond, le différentiel viendra en déduction du montant des prestations, dans l'ordre de priorité suivant :

- le montant de la majoration du capital décès d'origine accidentelle ;
- le montant du capital décès toutes causes ;
- le montant du capital constitutif de la rente de conjoint ;
- le montant des capitaux constitutifs des rentes d'éducation.

6.5 Le contrôle médical

Lors d'une demande de prestations ou pendant leur service, nous pouvons procéder à un contrôle médical, réclamer toutes pièces que nous estimerons nécessaires pour contrôler l'état de santé de l'assuré et éventuellement suspendre le versement des prestations ou en réviser les conditions.

L'assuré qui conteste notre décision relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin dans une entrevue amiable avec notre médecin conseil.

En cas de désaccord entre l'assuré et son médecin d'une part, et notre médecin d'autre part, les parties font appel à un troisième médecin pour les départager. Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin sera désigné par le tribunal de grande instance de la résidence de l'assuré sur requête de la partie la plus diligente.

L'avis de ce troisième médecin est accepté par les deux parties.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin, ceux du troisième médecin ainsi que ses frais de nomination sont supportés à parts égales par les deux parties.

En cas de refus d'un assuré de répondre à un contrôle médical ou de justifier sa situation médicale ou sa situation au regard de la Sécurité sociale, le paiement des prestations sera refusé ou suspendu sans droit de rappel ultérieur.

6.6 La mobilité des assurés à l'étranger

Les garanties sont acquises aux assurés exerçant leur activité sur le territoire français. Lors de déplacements privés ou professionnels de moins de trois mois ou à l'occasion du détachement d'un assuré hors du territoire français (sauf les pays formellement déconseillés par le ministère des Affaires étrangères), les garanties s'exercent.

6.7 La déclaration des déplacements groupés

Pour tout déplacement terrestre, maritime ou aérien de plus de 50 salariés et tout regroupement de plus de 200 salariés organisés en dehors de vos locaux habituels de travail, vous devrez nous adresser une déclaration préalable au moins trois semaines avant le déplacement ou le regroupement.

Nous nous prononcerons sur les conditions dans lesquelles les garanties souscrites peuvent être maintenues à ces salariés.

À défaut de déclaration préalable, et/ou d'acceptation de notre part, nous nous réservons la faculté de réduire ou de supprimer les prestations. Notre engagement sera limité à 100 millions d'euros par évènement.

Par évènement, il faut entendre un accident ou une catastrophe naturelle entraînant le décès ou l'invalidité d'au moins 3 assurés.

L'engagement est défini comme étant le cumul des garanties que nous accordons (capitaux et/ou capitaux constitutifs des rentes).

6.8 Les exclusions

1. Exclusions concernant l'incapacité temporaire et l'invalidité

Les faits intentionnellement et volontairement provoqués par l'assuré ne sont pas couverts.

2. Exclusions concernant les garanties en cas de décès

Sont exclus des garanties en cas de décès, les sinistres résultant :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité.

3. Exclusions concernant le capital décès accidentel

Outre les exclusions de garanties précisées au paragraphe précédent, les prestations liées au caractère accidentel du décès ne sont pas dues si le décès résulte de l'une des causes suivantes :

- état d'ivresse constaté médicalement par un taux d'alcoolémie susceptible d'être pénallement sanctionné par la législation française en vigueur pour la conduite d'un véhicule et si l'assuré est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
- usage de stupéfiants ou produits toxiques non prescrits médicalement ;
- pratiques d'ULM, deltaplane, parapente, parachutisme, sauts à l'élastique, et toutes autres formes de vol libre ;
- accident de navigation aérienne : le décès consécutif à un accident de navigation aérienne n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmé, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- participation à des concours ou essais, courses, matches, compétitions sportives, lorsque cette participation comporte l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ou de moyens de vol aérien ;
- pratiques de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- pratiques de sports à titre professionnel ;
- activités professionnelles sous la mer ;
- rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- émeutes quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices.

6.9 Déchéance

Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort à l'assuré est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leur effet au profit des autres bénéficiaires.

Article 7 La garantie capital décès

Cette garantie permet de pallier les conséquences financières liées au décès ou à la perte totale et irréversible d'autonomie de l'assuré, et éventuellement en cas de décès d'un membre de la famille.

7.1 Le capital décès toutes causes

Ce capital est exprimé en pourcentage de la base de calcul des prestations.

En cas de décès de l'assuré, le capital décès toutes causes est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).

7.2 La perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie est l'incapacité définitive et totale de l'assuré d'exercer une activité professionnelle quelconque avec l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie de l'assuré, celui-ci peut recevoir par anticipation, et à sa demande, le capital prévu en cas de décès toutes causes, sous les conditions cumulatives suivantes :

— être classé avant son départ à la retraite en 3^{ème} catégorie d'invalidité ou bénéficier d'un taux d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

— bénéficier de la majoration pour l'assistance d'une tierce personne de la Sécurité sociale.

Notre médecin conseil a la possibilité d'apprecier la demande de l'assuré et de reconnaître l'état de perte totale et irréversible d'autonomie de l'assuré.

La demande doit être effectuée dans les vingt-quatre mois qui suivent la date de notification d'attribution de la pension ou de la rente par la Sécurité sociale.

Le versement du capital en cas de perte totale et Irréversible d'autonomie met fin à la garantie «capital décès toutes causes» de l'assuré.

7.3

Le capital supplémentaire en cas de décès accidentel ou de perte totale et irréversible d'autonomie accidentelle

Un capital supplémentaire est versé lorsque le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie est due à un accident. Le décès et la perte totale et irréversible d'autonomie sont d'origine accidentelle s'ils sont intervenus dans les douze mois qui suivent cet accident.

Le capital décès accidentel est dû en cas d'accident postérieur à la date à laquelle l'assuré est reconnu en perte totale et irréversible d'autonomie, même si celui-ci a perçu par anticipation le capital décès toutes causes.

Le versement du capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie «capital supplémentaire en cas de décès accidentel» de l'assuré.

On entend par accident toute atteinte corporelle indépendante de la volonté de l'assuré provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure.

La preuve de la relation directe de cause à effet entre l'accident et le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie de l'assuré, ainsi que la preuve de la nature de l'accident, incombent au bénéficiaire.

7.4

La désignation de bénéficiaires liée à la garantie capital décès

Les capitaux décès sont versés dans l'ordre de priorité suivant, en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés ou en l'absence de désignation particulière de bénéficiaires par l'assuré :

- au conjoint de l'assuré non séparé judiciairement,
- à défaut au partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité,
- à défaut au concubin de l'assuré,
- à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés,
- à défaut, par parts égales entre eux, aux descendants à charge de l'assuré,
- à défaut, par parts égales entre eux, aux parents de l'assuré et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité,
- à défaut, aux héritiers de l'assuré à proportion de leurs parts héréditaires.

Toutefois, l'assuré est libre de désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix au moment de son affiliation ou ultérieurement.

Cette désignation peut être effectuée à l'aide de l'imprimé «désignation particulière de bénéficiaires» que nous délivrons à cet effet ou par un acte sous seing privé ou authentique. Dans ce cas, il appartient à l'assuré de nous informer de l'existence de cette désignation particulière.

Lorsque le bénéficiaire est nommément désigné, l'assuré peut nous préciser ses coordonnées.

La clause bénéficiaire peut être modifiée à tout moment. Toutefois, la désignation devient irrévocable en cas d'accep-

tation de celle-ci par le bénéficiaire. Dans ce cas, l'assuré ne pourra plus revenir sur les termes de cette désignation sans l'accord dudit ou desdits bénéficiaire(s).

En cas de désignation particulière de bénéficiaires par l'assuré, nous lui adresserons un courrier en recommandé pour l'informer de la prise en compte de son changement de désignation.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, l'intégralité du capital est versée à sa demande à l'assuré lui-même.

7.5

Le décès simultané ou postérieur du dernier parent

En cas de décès simultané, c'est-à-dire survenu au cours du même évènement, ou en cas de décès postérieur du dernier parent du (ou des) enfant(s) à charge, non remarié, non repacsé, un capital est versé et réparti par parts égales entre eux, dans la mesure où ils étaient à la charge de l'assuré à la date du décès.

7.6

La garantie frais d'obsèques

Votre contrat prévoit le versement d'un capital pour frais d'obsèques, en cas de décès :

- de l'assuré : le capital est versé au conjoint, ou au partenaire pacifié ou au concubin ;
- du conjoint, ou du partenaire pacifié ou du concubin : le capital est versé à l'assuré ;
- des enfants à charge de l'assuré tels que définis à l'article 3.3 : le capital est versé à l'assuré.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne sous tutelle, ce capital ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés.

À défaut de bénéficiaire tel qu'indiqué ci-dessus, le capital est versé à la personne ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée.

7.7

Garantie décès à options

L'assuré a le choix entre les quatre options suivantes :

- option 1 : capital décès
- option 2 : capital décès + rente d'éducation
- option 3 : capital décès + rente de conjoint
- option 4 : capital décès + rente d'éducation + rente de conjoint.

Le salarié exprime son choix lors de son affiliation.

Il peut le modifier :

- tous les ans avec prise d'effet au 1^{er} janvier, la demande de modification devant nous parvenir avant le 31 décembre qui précède,
- ou à tout moment en cas de modification de situation familiale notifiée dans les trois mois qui suivent l'évènement. Dans ce cas, la modification prend effet au lendemain du jour de l'évènement.

À défaut de choix exprimé par l'assuré, nous retiendrons obligatoirement le capital décès seul.

7.8

Les pièces justificatives

Nous effectuons le règlement des prestations relatives aux garanties capital décès après réception de l'ensemble des pièces justificatives que vous nous aurez transmises, comprenant :

- une demande de prestations comportant votre attestation que l'assuré était bien garanti à la date du décès,
- les éléments nécessaires à la détermination des prestations :
 - une copie intégrale de l'acte de décès de l'assuré ou bien la notification de la perte totale et irréversible d'autonomie,
 - une copie intégrale de l'acte de naissance de l'assuré délivrée depuis moins de trois mois,
 - un certificat médical attestant que le décès est dû ou non à une cause naturelle,
 - les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire,
 - la preuve, apportée par le bénéficiaire, de la relation directe de cause à effet entre l'accident et le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie de l'assuré, ainsi que la preuve de la nature de l'accident.

Article 8

La garantie rente de conjoint

Cette garantie a pour objet d'assurer au conjoint, au partenaire pacsé, ou au concubin survivant, le service d'une rente viagère et éventuellement d'une rente temporaire en cas de décès de l'assuré.

8.1

Rente viagère

La rente viagère est versée tant que le conjoint, partenaire pacsé ou concubin est en vie.

Le montant de la rente viagère est égal à un pourcentage de la base de calcul des prestations.

8.2

Rente temporaire

Votre contrat prévoit le versement d'une rente temporaire. La rente temporaire est versée jusqu'à ce que le conjoint puisse bénéficier de la pension de réversion du régime de retraite complémentaire de l'ARRCO.

Le partenaire pacsé ou le concubin est assimilé au conjoint pour l'application de ces dispositions. Ses droits sont examinés par référence aux conditions d'attribution de la pension de réversion au conjoint par le régime de retraite complémentaire de l'ARRCO.

Le montant de la rente temporaire est égal à un pourcentage de la base de calcul des prestations.

8.3

Payement et durée

La date d'effet de la rente de conjoint est fixée au premier jour du mois suivant la date du décès.

Les rentes sont payables par trimestre civil, à terme échu.

La rente temporaire cesse à la date à laquelle le conjoint peut prétendre à la pension de réversion du régime de retraite complémentaire de l'ARRCO ou celle à laquelle le partenaire pacsé ou le concubin aurait pu y prétendre s'il avait été marié à l'assuré.

Lors du décès du bénéficiaire, la rente viagère et le cas échéant la rente temporaire cessent d'être dues à la fin du trimestre au cours duquel le décès est survenu.

8.4

Pièces justificatives

Nous effectuons le règlement des prestations relatives à la rente de conjoint après réception de l'ensemble des pièces justificatives que vous nous aurez transmises, comprenant en complément de celles demandées à l'article 7.8 :

- l'avis d'imposition de l'assuré,
- une copie intégrale de l'acte de naissance du bénéficiaire délivrée depuis moins de trois mois,
- un relevé d'identité bancaire permettant le versement des prestations,
- le numéro de Sécurité sociale du bénéficiaire.

Pour les concubins, il conviendra en outre de fournir toutes pièces prouvant que l'assuré et le bénéficiaire aient une vie commune notoire et permanente depuis au moins deux ans ou qu'un enfant est né de leur union.

Article 9

La garantie rente d'éducation

Cette garantie a pour objet d'assurer à chaque enfant à charge le service d'une rente d'éducation, en cas de décès de l'assuré.

9.1

Montant de la rente d'éducation

Le montant annuel de la rente temporaire est fixé en pourcentage de la base de calcul des prestations. Il peut être progressif selon l'âge de l'enfant.

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère du fait du décès postérieur du dernier parent non (re) marié, non (re) pacsé, la rente d'éducation pourra être majorée.

Cette rente d'éducation est versée à titre viager pour les enfants handicapés tels que définis à l'article 3.3.

En cas de prédécès du conjoint de l'assuré, il peut être versé une rente supplémentaire pour chaque enfant à charge âgé de moins de 17 ans.

9.2 Paiements et durée

La date d'effet de la rente d'éducation est fixée au premier jour du mois suivant le décès de l'assuré.

En cas de rente progressive, la majoration intervient au premier jour du trimestre civil suivant l'anniversaire de l'enfant.

Les rentes sont payées par trimestre civil, à terme échu.

La rente est versée au représentant légal de l'enfant ou à l'enfant à charge, sur sa demande, s'il a la capacité juridique.

Toute modification de la situation de l'enfant à charge, autre que la limite d'âge prévue au contrat, doit nous être signalée sans délai.

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère du fait du décès du dernier parent non (re) marié, non (re) pacsé, la rente d'éducation pourra être majorée au premier jour du mois suivant le décès du dernier parent.

Nous demandons annuellement de justifier que les enfants à charge continuent de remplir les conditions requises pour la poursuite du versement des prestations.

Le service de la rente cesse définitivement à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions requises pour être bénéficiaire. Il en est de même en cas de décès de l'enfant bénéficiaire.

9.3 Les pièces justificatives

Nous effectuons le règlement des prestations relatives à la rente d'éducation après réception de l'ensemble des pièces justificatives que vous nous aurez transmises, comprenant en complément de celles demandées à l'article 7.8 :

- l'avis d'imposition de l'assuré,
- une copie intégrale de l'acte de naissance du bénéficiaire délivrée depuis moins de trois mois,
- un relevé d'identité bancaire permettant le versement des prestations.
- le numéro de Sécurité sociale du bénéficiaire.

Article 10 Les garanties incapacité temporaire-Invalidité

10.1 La définition des garanties

Les garanties incapacité temporaire et invalidité ont pour objet d'indemniser les assurés, contraints par suite de maladie ou d'accident, d'interrompre partiellement ou totalement leur activité.

Ces garanties s'appliquent aux arrêts de travail, constatés médicalement et que nous reconnaissons, ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou au titre de l'assurance des accidents du travail et maladies professionnelles.

Les arrêts de travail indemnisés par la Sécurité sociale au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'entrent pas dans l'objet de la garantie.

10.2 La garantie incapacité temporaire

1. Définition

Tout assuré cessant son travail par suite de maladie ou d'accident est considéré en incapacité temporaire de travail. Il doit en outre percevoir des indemnités de la Sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de l'assurance des accidents de travail et maladies professionnelles pour pouvoir bénéficier de nos indemnités journalières complémentaires.

Les indemnités journalières sont déterminées sur une base journalière qui correspond à la base de calcul de prestations divisée par 360. Les prestations garanties sont exprimées sous déduction des indemnités journalières brutes de Sécurité sociale.

Lorsque, du fait notamment d'une mesure de sanction prise par la Sécurité sociale, les indemnités de cet organisme sont :

- réduites, les indemnités journalières complémentaires que nous versons ne compenseront pas cette minoration,
- supprimées, le versement des indemnités journalières complémentaires sera suspendu.

Pour vos anciens salariés bénéficiant du maintien de la garantie incapacité temporaire dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, les prestations maintenues ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités journalières d'un montant supérieur à celui des allocations de chômage qu'il aurait perçues au titre de la même

période compte tenu des indemnités versées par la Sécurité sociale et de tout autre revenu d'activité ou de remplacement.

Le versement des indemnités journalières complémentaires débute à l'issue d'une période d'incapacité de travail dénommée franchise.

2. Rechute

Après un premier arrêt de travail que nous avons indemnisé, tout nouvel arrêt de travail pendant la durée de l'affiliation de l'assuré, donnant lieu au paiement des indemnités journalières complémentaires et survenant dans un délai maximum de deux mois suivant la reprise du travail, est considéré comme une rechute.

Aucune franchise, en dehors de celle éventuellement pratiquée par la Sécurité sociale, n'est alors appliquée et les prestations sont calculées sur les mêmes bases que celles de l'arrêt de travail précédent.

La garantie en vigueur à la date du premier arrêt de travail est retenue pour le calcul des prestations.

3. Payoutement et durée des prestations

Nous effectuons le règlement des indemnités journalières après réception de l'ensemble des pièces justificatives que vous nous aurez transmises.

La déclaration de sinistre doit être effectuée dans les deux mois suivant la fin de la période de franchise, au-delà, les indemnités seront versées à compter de la date de réception de la déclaration.

Tant que le contrat de travail de l'assuré n'est pas rompu, ces prestations vous sont réglées, et vous les reversez à l'assuré après calcul et précompte des charges sociales. En cas de rupture du contrat de travail, les prestations sont versées directement à l'assuré.

Le service des indemnités journalières cesse :

- à la date à laquelle prennent fin les indemnités journalières servies par la Sécurité sociale ;
- en cas de contrôle médical, à la date à laquelle l'assuré ne justifie plus d'une incapacité au sens du présent contrat ;
- et en tout état de cause à compter de la date d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale ou par un régime complémentaire AGIRC ou ARRCO, sauf en cas de cumul emploi-retraite.

10.3 La garantie invalidité

1. Définition

Il peut être attribué une rente d'invalidité à tout assuré considéré :

— en invalidité permanente partielle ou totale lorsque, par suite d'accident ou de maladie, il est atteint d'une invalidité, constatée médicalement et que nous reconnaissions, réduisant partiellement ou totalement sa capacité à exercer une activité professionnelle,

et qui bénéficie, en outre :

- d'une pension d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale;
- ou d'une rente d'incapacité permanente reconnue par la Sécurité sociale, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux est au moins égal à 33 %.

Le montant de la rente d'invalidité est fixé en pourcentage de la base de calcul des prestations.

L'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % est assimilée à une invalidité de 1^{ère} catégorie de la Sécurité sociale.

Lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %, l'assimilation est faite à une invalidité de 2^{ème} catégorie de la Sécurité sociale. La perception d'une allocation de tierce personne de la Sécurité sociale entraîne l'assimilation à une invalidité de 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale.

2. Payoutement et durée des prestations

Les rentes complémentaires d'invalidité sont versées à l'assuré par trimestre civil, à terme échu. Le premier et le dernier payoutement peuvent ne représenter qu'un prorata de rente.

Les rentes d'invalidité cessent :

- à la date à laquelle l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou une rente, au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, versées par la Sécurité sociale ;
- à la date à laquelle il ne justifie plus d'un état d'invalidité au sens du présent contrat ;
- et, en tout état de cause, à la date d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la Sécurité sociale ou par un régime complémentaire AGIRC ou ARRCO.

10.4 L'allocation tierce personne

Une allocation tierce personne est versée à l'assuré bénéficiant d'une pension d'invalidité 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale.

10.5 La reprise d'activité

En cas de reprise d'activité, si l'assuré continue de bénéficier d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, nous accordons des prestations complémentaires réduites dans la limite fixée par la règle de cumul ci dessous.

10.6 La règle du cumul

L'ensemble des prestations perçues par l'assuré au titre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité permanente, ne pourra être supérieur au salaire net de l'assuré.

L'ensemble des prestations regroupe la rémunération versée par l'employeur, les prestations versées en application du présent contrat, celles servies par la Sécurité sociale et tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire ou celles versées par l'assurance chômage.

S'il n'en était pas ainsi, les prestations seraient alors réduites à due concurrence.

Dans le cas où l'assuré bénéficiant d'une rente d'invalidité reprend une activité à temps partiel, le calcul des prestations pouvant lui être versées dans le cadre de la règle de cumul est effectué une fois pour toutes au moment de la reprise d'activité à temps partiel.

10.7 Subrogation

Nous pouvons exercer toute action contre les tiers responsables, pour obtenir le recouvrement des prestations payées.

10.8 Les pièces justificatives

Tout accident ou maladie entraînant un arrêt de travail pouvant donner lieu à prestations complémentaires d'incapacité temporaire ou d'invalidité doit nous être déclaré par lettre, accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives :

- la déclaration d'arrêt de travail,
- les décomptes de la Sécurité sociale,
- la notification d'attribution d'une pension d'invalidité,
- la notification d'attribution d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 11 Les généralités de votre contrat

11.1 Autorité de contrôle

Nous sommes soumis au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel - ACP 61 rue Taitbout, 75009 Paris.

11.2 Prescription

Le délai de prescription de toute action dérivant de votre contrat est de deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

La prescription est portée à dix ans lorsque le bénéficiaire n'est pas l'assuré.

Elle est portée à cinq ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

11.3 Informatique et libertés

Conformément à la loi «informatique et libertés», les assurés ont libre accès aux informations les concernant sur nos fichiers. Ils peuvent également demander la rectification de ces informations.

Sauf opposition écrite de la part des assurés, ces informations peuvent nous être communiquées ainsi qu'à nos partenaires, dont la liste leur sera transmise sur simple demande.

Les courriers sont à adresser à :

Malakoff Médéric

Secrétariat général

21, rue Laffitte - 75317 Paris cedex 09
ou par e-mail : sgil@malakoffmederic.com

Titre II

Les dispositions particulières relatives aux garanties

Article 12

Les taux de cotisations

Les taux de cotisations sont fixés à :

Collège Cadres et Articles 36	Montant des cotisations					
	Option 1			Option 2		
Garanties	TA	TB	TC	TA	TB	TC
- Capital Décès toutes causes	0.80 %	0.83 %	0.30 %	0.40 %	0.42 %	0.14 %
- Capital Décès Accident	0.10 %	0.10 %	0.03 %	0.09 %	0.09 %	0.03 %
- Frais d'obsèques	0.05 %	0.05 %	0.02 %	0.04 %	0.04 %	0.02 %
- Allocations d'Éducation				0.42 %	0.43 %	0.16 %
- Rente de conjoint						
- Indemnités journalières	0.46 %	0.95 %	0.34 %	0.46 %	0.95 %	0.34 %
- Invalidité	0.84 %	1.67 %	0.61 %	0.84 %	1.67 %	0.61 %
Total cotisations	2.25 %	3.60 %	1.30 %	2.25 %	3.60 %	1.30 %

Collège Cadres et Articles 36	Montant des cotisations					
	Option 3			Option 4		
Garanties	TA	TB	TC	TA	TB	TC
- Capital Décès toutes causes	0.54 %	0.56 %	0.19 %	0.23 %	0.24 %	0.09 %
- Capital Décès Accident	0.05 %	0.05 %	0.02 %	0.06 %	0.06 %	0.02 %
- Frais d'obsèques	0.05 %	0.05 %	0.02 %	0.05 %	0.05 %	0.02 %
- Allocations d'Éducation				0.46 %	0.47 %	0.17 %
- Rente de conjoint	0.31 %	0.32 %	0.12 %	0.15 %	0.16 %	0.05 %
- Indemnités journalières	0.46 %	0.95 %	0.34 %	0.46 %	0.95 %	0.34 %
- Invalidité	0.84 %	1.67 %	0.61 %	0.84 %	1.67 %	0.61 %
Total cotisations	2.25 %	3.60 %	1.30 %	2.25 %	3.60 %	1.30 %

Collège Non Cadres	Montant des cotisations			
	Option 1		Option 2	
Garanties	TA	TB	TA	TB
- Capital Décès toutes causes	0.80 %	0.79 %	0.39 %	0.39 %
- Capital Décès Accident	0.09 %	0.09 %	0.09 %	0.08 %
- Frais d'obsèques	0.06 %	0.05 %	0.05 %	0.05 %
- Allocations d'Éducation			0.42 %	0.41 %

Collège Non Cadres	Montant des cotisations			
	Option 1		Option 2	
Garanties	TA	TB	TA	TB
- Rente de conjoint				
- Indemnités journalières	0.46 %	0.89 %	0.46 %	0.89 %
- Invalidité	0.83 %	1.58 %	0.83 %	1.58 %
Total cotisations	2.24 %	3.40 %	2.24 %	3.40 %

Collège Non Cadres	Montant des cotisations			
	Option 3		Option 4	
Garanties	TA	TB	TA	TB
- Capital Décès toutes causes	0.54 %	0.52 %	0.24 %	0.24 %
- Capital Décès Accident	0.05 %	0.05 %	0.06 %	0.06 %
- Frais d'obsèques	0.05 %	0.05 %	0.05 %	0.05 %
- Allocations d'Éducation			0.46 %	0.43 %
- Rente de conjoint	0.31 %	0.31 %	0.15 %	0.15 %
- Indemnités journalières	0.46 %	0.89 %	0.46 %	0.89 %
- Invalidité	0.83 %	1.58 %	0.83 %	1.58 %
Total cotisations	2.24 %	3.40 %	2.24 %	3.40 %

Article 13 Le montant des garanties

Collège Ensemble du personnel en activité	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
Capital au décès de l'assuré	TA / TB / TC			
- Capital de base / Décès toute cause ou Invalidité Totale et Permanente (en pourcentage du salaire de référence)				
• Quelle que soit la situation familiale de l'assuré	400 %	250 %	250 %	100 %
- Supplément en cas d'accident (en pourcentage du salaire de référence)	200 %			
- Double effet (en % du capital de base y compris majorations familiales, versé aux enfants à charge en cas de décès concomitant ou rapproché du conjoint au sens strict)	100 % du capital de base			
Frais d'obsèques (en pourcentage du PMSS*)	PMSS*			
* Assuré, conjoint, tiers lié à l'assuré par un PACS, concubin, enfant à charge	200 %			
Allocations d'éducation (en pourcentage du salaire de référence)	TA / TB / TC			
- Allocation d'éducation de base				
* Enfant à charge de moins de 17 ans		20 %		15 %
* Enfant à charge de 17 à 26 ans		25 %		20 %
- Allocation d'orphelins de père ou de mère (en cas de prédécès du conjoint)	Néant		Néant	
* Enfant à charge de moins de 17 ans		7.50 %		7.50 %
- Allocation d'orphelins de père et de mère				

Collège Ensemble du personnel en activité	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
* Par enfant		Doublement de la rente de base		Néant
Rente de conjoint (en pourcentage du salaire de référence SR et variable selon x = l'âge de l'assuré au décès)	TA / TB / TC			
- Rente temporaire	Néant	Néant	$0.5 \% \times SR \times (\text{âge au décès} - 25)$	$0.25 \% \times SR \times (\text{âge au décès} - 25)$
- Rente viagère	Néant	Néant	$1 \% \times SR \times (65 - \text{âge au décès})$	$0.5 \% \times SR \times (65 - \text{âge au décès})$
Indemnités journalières (en 365 ^{ème} du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale, toutes ressources confondues limitées au salaire net d'activité)	TA / TB / TC			
- Point de départ	En relais de la CCN			
- Montant de l'indemnité	80 % du salaire brut			
Invalidité (en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale, toutes ressources confondues limitées au salaire net d'activité)	TA / TB / TC			
- 1 ^{ère} catégorie / rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 % et 65 %	48 % du salaire brut			
- 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie/ rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 %	80 % du salaire brut			
- Allocation tierce personne (3 ^{ème} catégorie)	OUI (valeur au 1 ^{er} juillet 2011 = 5 516 €/an)			
* PMSS = plafond mensuel de la Sécurité sociale (valeur 2012 = 3 031 €)				

Article 14

La date d'effet

Le contrat prend effet le 1^{er} janvier 2012.

Fait à Paris, en double exemplaire, le 16 novembre 2011,

Pour Unédic Pour Malakoff Médéric Prévoyance

Monsieur Vincent Destival Monsieur Yann Charron

Directeur Général Directeur Général Opérations

Frais de santé Unédic

(*Contrat d'adhésion à effet du 1^{er} janvier 2012*)

Contrat d'adhésion - Frais de santé

Entre :

Unédic, dont le siège social est situé 4 rue Traversière 75012 Paris,

représentée par Monsieur Vincent Destival, Directeur Général,

et :

Malakoff Médéric Prévoyance, dont le siège social est situé 21 rue Laffitte 75009 Paris, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale,

représentée par Monsieur Yann Charron, Directeur Général Opérations,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Sommaire

Titre I - Les dispositions générales

-
- Article 1. Les dispositions relatives à la vie de votre contrat
 - Article 2. Vos obligations d'information
 - Article 3. L'affiliation des assurés et la définition de ses ayants droit
 - Article 4. La durée des garanties
 - Article 5. Les cotisations
 - Article 6. Les prestations
 - Article 7. Les généralités de votre contrat
- Titre II - Les dispositions particulières
- Article 8. Les taux de cotisations
 - Article 9. La nature et le niveau des garanties
 - Article 10. La date d'effet

Dans ce contrat, nous utilisons les termes suivants :

Le souscripteur est l'entreprise souscrivant le contrat pour son compte et pour celui des sociétés constituant le périmètre de souscription tel que défini à l'article 1.3 du présent contrat. Il sera désigné par vous.

L'organisme assureur est l'Institution de prévoyance qui garantit les risques souscrits. Il sera désigné par nous.

Les catégories de personnel renvoient aux catégories de personnel pour lesquelles vous avez conclu ce contrat frais de santé. Elles sont définies à l'article 1.2 du présent contrat.

Les assurés sont les salariés et anciens salariés bénéficiaires du contrat, c'est-à-dire appartenant à l'une des catégories de personnel prévue au présent contrat.

Les ayants droit sont les membres de la famille d'un assuré pouvant bénéficier des garanties du contrat.

Titre I

Les dispositions générales

Article 1

Les dispositions relatives à la vie de votre contrat

1.1

L'objet de votre contrat

Votre contrat est un contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire que vous souscrivez auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale.

Il a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles nous accordons à vos salariés et à leurs ayants droit, le remboursement de tout ou partie des frais de santé engagés en cas d'accident, de maladie ou de maternité.

Votre contrat répond aux critères qualifiant les contrats de «responsables» par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale, décrits à l'article 6.3 du présent contrat.

Votre contrat se compose de deux parties indissociables :

- les dispositions générales définissant les obligations de chacun ainsi que l'ensemble des garanties que nous proposons,
- les dispositions particulières qui comportent notamment :
 - la date d'effet de votre contrat,
 - la nature et le montant des prestations,
 - les taux de cotisation correspondant aux garanties prévues.

Il peut être complété d'avenants susceptibles de venir modifier ultérieurement les dispositions souscrites.

1.2

La définition des catégories de personnel

La catégorie de personnel assurée par votre contrat est :

- l'ensemble du personnel en activité.

Par ailleurs, peuvent être affiliés au régime à titre facultatif :

- les conjoints non à charge au sens de la Sécurité sociale, disposant ou non d'une mutuelle.

1.3 Le périmètre de souscription

Vous souscrivez pour votre propre compte et celui des sociétés constituant le périmètre de souscription dont vous avez reçu mandat à cet effet.

Le périmètre de souscription est constitué des sociétés suivantes :

Siren n°	Entreprise n°	Contrat n°	Raison sociale
775 671 878 00707	166 028	M1/M46412-0001-S	Unédic
775 671 878 00566	166 028	M1/M46412-0001-S	Délégation Unédic AGS

1.4 La prise d'effet et le renouvellement de votre contrat

Votre contrat prend effet à la date indiquée aux dispositions particulières. Il doit nous être retourné signé. Il expire après une période de 36 mois et peut être renouvelé expressément pour une durée d'une année après cette période par lettre recommandée avec accusé réception, dans la limite de 2 reconductions.

1.5 La résiliation annuelle de votre contrat

Votre contrat peut être résilié par chacune des parties au 31 décembre. Une lettre recommandée avec accusé de réception doit être envoyée à l'autre partie au moins deux mois avant la fin de l'année, soit au plus tard le 31 octobre.

1.6 La révision de votre contrat

Votre contrat peut être modifié en cours d'année. Les nouvelles conditions prennent alors effet à la date d'effet de l'avenant.

En cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation impactant les garanties, nous réviserons les garanties et les taux de cotisation de votre contrat.

À compter de l'envoi de la notification vous avez deux mois pour accepter ou refuser les nouvelles conditions, à défaut d'accord trouvé entre vous et nous, le contrat sera résilié de votre fait.

1.7 Votre situation juridique ou économique

Vous devez nous informer de toute transformation intervenant dans votre situation juridique ou économique de façon à nous permettre de :

- maintenir ou adapter les garanties de vos salariés ;
- procéder à la résiliation de votre contrat par lettre recommandée avec accusé de réception.

1.8 Clause attributive

Tout différend entre Malakoff Médéric Prévoyance et vous, si vous êtes une société commerciale, est de la compétence des tribunaux de notre siège social.

Article 2 Vos obligations d'information

2.1 Vos obligations déclaratives

Vous vous engagez à affilier tous vos salariés présents et futurs appartenant à la catégorie de personnel assurée et à nous adresser les bulletins individuels d'affiliation complétés et signés par les assurés dans les trente jours suivant leur entrée dans la catégorie de personnel assurée.

Ces bulletins devront également être adressés en cas de changement de situation familiale d'un assuré.

Vous devez également nous signaler les modifications de situation professionnelle de vos salariés dans un délai de trente jours.

2.2 Vos obligations déclaratives en fin d'exercice

Vous nous faites parvenir à la fin de chaque exercice, au plus tard au 31 janvier suivant, la liste des assurés, précisant notamment pour chacun : nom, prénom, date de naissance, numéro d'immatriculation à la Sécurité sociale, situation de famille, date d'entrée et de sortie dans l'exercice.

Vous tenez vos états de personnel à notre disposition pour consultation éventuelle.

2.3 La notice d'information à destination des assurés

Vous devez remettre aux assurés la notice d'information que nous avons établie. Celle-ci définit les garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir pour obtenir un remboursement.

La preuve de la remise de la notice d'information à l'assuré et de l'information relative aux modifications contractuelles vous incombe.

Vous devez informer par écrit les assurés de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 3 L'affiliation des assurés et la définition de ses ayants droit

3.1 La demande d'affiliation

Pour bénéficier des garanties, vos salariés doivent compléter et signer un bulletin individuel d'affiliation en indiquant la liste de leurs ayants droit s'il y a lieu. Ils vous remettent leur bulletin accompagné des pièces nécessaires à l'affiliation. Vous vous engagez à nous les faire parvenir.

Pour le conjoint non à charge de l'assuré déjà connu par nos services à la date d'effet du présent contrat, la situation actuelle est maintenue. Toutefois, celui-ci pourra demander sa radiation jusqu'au 31 mars 2012 et ne pourra pas être réinscrit pendant une période de 2 ans.

Pour le conjoint non à charge au sens de la Sécurité sociale non connu par nos services à la date d'effet du présent contrat, l'inscription prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la réception de la demande d'affiliation.

Concernant l'affiliation éventuelle d'un conjoint, partenaire lié à l'assuré par un PACS ou concubin non à charge au sens de la Sécurité sociale, les règles sont les suivantes :

Durée d'affiliation	Affiliation du conjoint non à charge au sens de la Sécurité sociale (minimum de 36 mois sauf radiation de l'assuré principal)*. En cas de renonciation, il est cependant possible de souscrire à nouveau après une période de radiation de 2 ans.
Sauf : - changement de situation économique (conjoint non à charge qui devient à charge de l'assuré au sens de la Sécurité sociale) ; - changement de situation de couple (divorce, dissolution d'un pacte civil de solidarité, fin de concubinage, etc...).	1 ^{er} jour du mois qui suit l'événement 1 ^{er} jour du mois qui suit l'événement

* Ce délai est décompté à partir de la date de radiation notifiée.

3.2 La fausse déclaration

L'assurance est nulle en cas de rélincence ou fausse déclaration intentionnelle de la part de l'assuré ou de votre part de nature à changer l'objet du risque garanti ou à en fausser notre appréciation. Les cotisations payées nous sont acquises.

3.3 La définition des ayants droit

Lorsqu'ils bénéficient des prestations, les ayants droit de l'assuré sont :

— le conjoint à charge au sens de la Sécurité sociale, et à défaut :

- la personne ayant conclu avec l'assuré célibataire, veuf ou divorcé, un PACS, et étant à charge au sens de la Sécurité sociale,
- ou le concubin de l'assuré célibataire, veuf ou divorcé, à charge au sens de la Sécurité sociale,
- les enfants considérés comme ayants droit par la Sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, du partenaire lié à l'assuré par un PACS ou de son concubin, à charge au titre de la Sécurité sociale, ainsi que les enfants

de moins de 21 ans qui exercent une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à 55 % du SMIC,
— les enfants, quel que soit leur âge, percevant une allocation d'éducation pour enfant handicapé prévue à l'article L. 541-1 du code de la Sécurité sociale ou une allocation d'adulte handicapé prévue à l'article L. 821-1 du code de la Sécurité sociale.

Sont également considérés comme ayants droit jusqu'à la fin de leur 28^{ème} anniversaire :

— les enfants qui poursuivent leurs études et qui :

- soit, bénéficiant du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la Sécurité sociale,
- soit, sont considérés par la Sécurité sociale comme ayants droit de l'assuré, de son conjoint, du partenaire lié à l'assuré par un PACS, ou de son concubin à charge au sens de la Sécurité sociale,

— les enfants en contrat d'apprentissage, ou en contrat de professionnalisation et qui perçoivent une rémunération limitée à 55 % du SMIC,

— les enfants de moins de 28 ans vivant sous le même toit que l'assuré et exerçant une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à 55 % du SMIC,

— les enfants primo demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi.

Sont également considérés comme ayants droit les descendants considérés par la Sécurité sociale comme ayants droit de l'assuré, de son conjoint, du partenaire lié à l'assuré par un PACS, ou de son concubin à charge au sens de la Sécurité sociale.

3.4

Les structures d'affiliation

Vous avez choisi, pour l'affiliation de vos salariés, les structures suivantes :

- assuré + ayants droit à charge au sens de la Sécurité sociale : l'affiliation de l'assuré est obligatoire. Il peut, s'il y a lieu, être affilié avec ses ayants droit à charge,
- conjoints non à charge au sens de la Sécurité sociale : l'assuré peut, s'il le souhaite, affilier son conjoint, partenaire lié par un PACS ou son concubin non à charge au sens de la Sécurité sociale, qu'il bénéficie ou non d'une mutuelle par ailleurs, en contrepartie du paiement d'une cotisation.

Article 4

La durée des garanties

4.1

La prise d'effet des garanties

1. Pour les assurés

Les garanties prennent effet :

- à la date d'effet de votre contrat pour tous vos salariés appartenant à la catégorie de personnel assurée à cette date,
- à la date d'entrée dans la catégorie de personnel assurée (embauche, promotion), postérieurement à la souscription.

2. Pour les ayants droit dans le cadre de la structure assuré + ayants droit à charge au sens de la Sécurité sociale

Les garanties prennent effet :

- à la même date que l'assuré,
- ou à la date à laquelle ils répondent aux conditions d'ayants droit.

3. Pour les conjoints non à charge au sens de la Sécurité sociale

Les garanties prennent effet :

- à la date d'effet du présent contrat,
- ou postérieurement à la date de demande d'affiliation.

4. Pour vos anciens salariés et leurs ayants droit bénéficiant du maintien des garanties au titre de l'article 14 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) à la date d'effet de votre contrat

Vos anciens salariés et leur ayants droit couverts précédemment par un autre organisme assureur, peuvent bénéficier des garanties du contrat s'ils continuent à remplir les conditions de l'article 4.4, et sous réserve du paiement des cotisations correspondantes.

4.2

La cessation des garanties

1. Pour les assurés

Les garanties cessent :

- à la date d'effet de la résiliation de votre contrat,
- à la date de suspension du contrat de travail de l'assuré, sauf dispositions de l'article 4.3,
- à la date à laquelle il cesse d'appartenir à la catégorie de personnel assurée, sauf en cas de maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008,
- à la date à laquelle l'ancien salarié cesse de remplir les conditions lui permettant de bénéficier du maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, et ce dans la limite de neuf mois,
- à la date d'effet de la retraite de la Sécurité sociale de l'assuré (sauf dans le cas de cumul emploi-retraite).

En l'absence de déclaration de la radiation d'un assuré de votre part, nous pourrons réclamer le remboursement des sommes indûment versées.

2. Pour les ayants droit

Les garanties cessent à la même date que celles de l'assuré. De plus, les garanties cessent à la date à laquelle les ayants droits ne répondent plus aux conditions prévues pour être définis comme ayants droit, ou à la date à laquelle leur radiation est demandée.

Les membres de la famille, une fois radiés, ne pourront plus bénéficier de la garantie du contrat. Cette radiation est définitive, sauf changement de situation économique (ayant droit à nouveau à charge de l'assuré principal au sens de la Sécurité sociale).

4.3

Le maintien des garanties en cas de contrat de travail suspendu

Les garanties et leurs évolutions continuent à s'appliquer aux assurés dont le contrat de travail est suspendu, s'ils sont en arrêt de travail, indemnisés à ce titre par la Sécurité sociale ; ou s'ils bénéficient d'un maintien de rémunération de votre part.

Les garanties sont maintenues tant qu'ils font partie de vos effectifs. De plus en cas de cumul emploi-retraite, le maintien est limité à la période de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Les cotisations sont intégralement dues.

4.4

Pour vos anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage, en dehors du cas de licenciement pour faute lourde, l'assuré peut opter pour le maintien de ses garanties. Ce maintien est également accordé aux ayants droit déclarés de l'assuré.

Le contrat de travail doit avoir été d'une durée au moins égale à un mois. Les droits à garanties doivent avoir été ouverts avant la rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties prend effet au lendemain de la date de rupture du contrat de travail. Vous êtes tenu de nous remettre, les éléments suivants :

- la demande nominative de maintien des garanties (sous réserve du délai de réflexion de dix jours de renonciation de la part de l'ancien salarié) ;
- le justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- l'information relative à toute modification de la situation de l'ancien salarié entraînant la cessation du maintien des garanties ;
- les dates de début et de fin de la période de maintien.

La durée du maintien des garanties est égale à celle du dernier contrat de travail de l'ancien salarié, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.

En cas de modification du contrat d'assurance, les modifications de garanties sont appliquées à l'ancien salarié et à ses ayants droit.

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage ;
- la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- la date d'effet de la retraite Sécurité sociale de l'ancien salarié ;
- l'issue de la durée de maintien à laquelle l'ancien salarié a droit et ce dans la limite de neuf mois ;
- la date d'effet de la résiliation de votre contrat.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des garanties.

Nous pouvons, à tout moment, vous demander de justifier que l'ancien salarié remplit les conditions requises pour bénéficier du maintien des garanties.

4.5

Le maintien des garanties aux ayants droit d'un assuré décédé

En cas de décès d'un assuré, les personnes de sa famille précédemment garanties restent couvertes sans contrepartie de cotisations pendant une période de 12 mois, sous réserve que :

- le conjoint ne se remarier pas ou ne conclue pas de pacs,
- le partenaire pacsé ne se marie pas ou ne conclue pas de nouveau pacs,
- le concubin ne se marie pas ou ne conclue pas de pacs,
- les enfants et ascendants continuent de remplir les conditions prévues pour être bénéficiaires, et que le contrat demeure en vigueur pendant cette période.

Au-delà de cette période de garantie, les ayants droit ont la possibilité de souscrire, sans délai d'attente ni formalités médicales, un contrat individuel. Ils doivent en faire la demande avant l'expiration de la période de garantie précitée.

4.6

Le maintien individuel des garanties à vos anciens salariés

Peuvent souscrire un contrat individuel sans formalités médicales et sans période probatoire vos anciens salariés bénéficiant de prestations d'incapacité ou d'invalidité, ou d'une pension de retraite, ou d'un revenu de remplacement à la suite d'un licenciement.

Ils doivent en faire la demande dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès de l'assuré.

Dans le cas particulier de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, le terme du délai de six mois est reporté à la date à laquelle le bénéfice du maintien des garanties prend fin.

De même, en cas de résiliation du contrat, les assurés peuvent souscrire un contrat individuel sans formalités médicales et sans période probatoire s'ils en font la demande dans les deux mois suivant la date d'effet de la résiliation.

Article 5 Les cotisations

5.1

Le montant et la révision des cotisations

Les cotisations que vous nous versez sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

Les taux de cotisations sont précisés à l'article 8 du présent contrat.

Les cotisations seront maintenues pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013, sous réserve des dispositions de l'article 1.6 du présent contrat relatif à «la révision de votre contrat» 2^{ème} paragraphe.

À compter du 1^{er} janvier 2014, les taux seront indexés par le différentiel entre l'évolution du Plafond de la Sécurité sociale et l'indice décidé par notre Assemblée Générale paritaire, tout en tenant compte de l'équilibre du contrat. Cette indexation sera soumise à votre connaissance avant le 31 octobre de l'exercice.

Par ailleurs, les frais sont fixés à 9 % des cotisations, hors taxes.

Nous vous informons du changement de taux de cotisation avant le 31 octobre. Au cours des deux mois qui suivent, vous avez la possibilité de résilier votre contrat au 31 décembre par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à notre siège social.

5.2

Le paiement des cotisations

Vos cotisations, y compris les taxes éventuelles, sont payables trimestriellement à terme échu dans les quinze premiers jours de chaque trimestre civil. Il en est de même pour le paiement des cotisations trimestrielles dues pour le maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008.

En cas d'affiliation d'un assuré en cours de mois, les cotisations correspondantes sont dues à partir du mois suivant.

En cas de radiation d'un assuré en cours de mois, les cotisations correspondantes sont dues pour le mois en cours.

Chacun des paiements doit être accompagné de la déclaration trimestrielle mentionnant :

- le nombre d'assurés à la fin du trimestre civil concerné,
- la ou les base(s) de calcul des cotisations pour la période concernée,

et pour vos anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties dans le cadre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 :

- les bulletins nominatifs de maintien de garanties (sous réserve du délai de réflexion de dix jours)
- les justificatifs, pour chacun d'eux, de prise en charge par le régime d'assurance chômage,
- les dates de début et de fin de période de maintien.

5.3 Le recouvrement des cotisations

Vous êtes le seul responsable du paiement des cotisations. À ce titre, vous procédez vous-même à leur calcul et à leur versement aux échéances prévues sur notre bordereau d'appel.

À défaut de paiement de l'intégralité de vos cotisations dans les quinze premiers jours de chaque trimestre civil, une mise en demeure de paiement chiffrée vous est adressée par lettre recommandée.

Si le paiement n'est pas intervenu :

- les garanties sont suspendues trente jours après l'envoi de la lettre de mise en demeure,
- votre contrat est résilié dix jours après la date d'effet de la suspension.

Les cotisations antérieures à la date de résiliation restent dues. Nous avons la faculté d'en poursuivre le recouvrement par tous les moyens de droit.

Article 6 Les prestations

6.1 La définition des prestations

La nature et le niveau des garanties sont indiqués au tableau des prestations figurant à l'article 9 du présent contrat. Conformément aux dispositions particulières, votre contrat prend en charge, dans la limite du niveau de garanties, le remboursement :

- des frais restant à charge après remboursement de la Sécurité sociale pour les actes faisant l'objet d'une prise en charge de la Sécurité sociale,
- des dépenses de soins médicalement prescrites à caractère thérapeutique non prises en charge par la Sécurité sociale,
- des dépenses de soins prises en charge dans le cadre de forfaits spécifiques prévus aux dispositions particulières,
- des dépenses de prévention mentionnées aux dispositions particulières.

Pour les prestations remboursées par la Sécurité sociale : le niveau des prestations est établi en fonction de la codification des actes médicaux, du tarif en vigueur fixé par la Sécurité sociale (base du remboursement de la Sécurité sociale ou ticket modérateur), et de la législation en vigueur à la date des soins.

Le montant retenu pour les dépenses engagées est celui déclaré à la Sécurité sociale et figurant sur le décompte de prestation de cet organisme ou, en l'absence de prise en charge par la Sécurité sociale, celui facturé à l'assuré et à ses ayants droit.

Les frais doivent avoir été engagés pendant la période de garantie. La date des soins retenue est celle prise en compte par la Sécurité sociale ou celle de facturation pour les actes non pris en charge par la Sécurité sociale.

Les demandes de prestations doivent nous être adressées dans un délai maximum de deux ans à compter de la date des soins.

Toute réticence ou fausse déclaration intentionnelle de la part de l'assuré ou de votre part entraînera la nullité de l'assurance et la déchéance de tous droits aux prestations.

6.2 Les limites des remboursements

Les pénalités financières appliquées hors parcours de soins ou en cas de refus d'accès au dossier médical personnel, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, ne donnent pas lieu à remboursement de notre part, conformément à l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale.

Le total de nos remboursements, de ceux de la Sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, ne peut excéder le montant des dépenses engagées telles que définies à l'article 6.1.

Les forfaits annuels ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre. Ainsi, un forfait non utilisé sur une année ne sera pas reporté sur l'année suivante.

Pour les adultes et les enfants de plus de 18 ans, nous participons à la prise en charge d'une paire de lunettes par an et par bénéficiaire. Cette limite ne s'applique pas aux enfants de moins de 18 ans.

Dans le cas de couples de salariés d'Unédic cotisant au présent contrat, chacun pourra bénéficier du cumul des prestations.

Les conjoints cotisants tous deux au contrat Unédic, l'un en tant qu'assuré, l'autre en tant que conjoint non à charge avec ou sans mutuelle, peuvent obtenir un remboursement supplémentaire via leur conjoint dès lors qu'il existe un reste à charge après le premier remboursement. Le remboursement sera alors calculé en additionnel dans la limite des frais engagés.

6.3 Les critères du contrat responsable

Conformément à la réglementation, votre contrat est responsable :

Il prend en charge des niveaux minimum de remboursement complémentaire pour certaines consultations et prescriptions dans le cadre du parcours des soins coordonnés :

- 30 % du tarif de convention de la consultation du médecin traitant et du médecin correspondant,
- 30 % du tarif des médicaments remboursés à 65 % par la Sécurité sociale et prescrits par le médecin traitant ou correspondant,
- 35 % des analyses de biologie prescrites par le médecin traitant ou correspondant,
- la totalité du ticket modérateur d'au moins 2 actes de prévention dont le service est considéré comme prioritaire en termes de santé publique, conformément à l'article R. 871-2 du Code de la sécurité sociale. Les actes pris en charge figurent aux dispositions particulières.

Actes de prévention pris en charge par votre contrat par Malakoff Médéric Prévoyance :

- Détartrage sus et sous gingival (remboursé sur les bases des soins dentaires),
- Bilan du langage écrit et oral,
- Audiométrie tonale avec tympanométrie (pour les personnes de plus de 50 ans) (remboursée sur les bases de consultations de spécialistes).

De plus, il ne prend pas en charge :

- le dépassement d'honoraires autorisé pour une consultation de spécialiste réalisée en dehors du parcours de soins coordonnés,
- la majoration du ticket modérateur restant à la charge de l'assuré après remboursement de la Sécurité sociale, en cas de non respect du parcours de soins coordonnés,
- la participation forfaitaire pour les consultations, les actes de biologie médicale et les examens radiologiques,
- la participation forfaitaire pour les médicaments, les actes effectués par un auxiliaire médical, les frais de transports.

6.4 Réseau optique

Nous avons conclu un accord auprès d'opticiens constituant un réseau optique pouvant permettre à vos salariés de bénéficier d'avantages lorsque les dépenses sont engagées au sein de ce réseau. Si votre garantie le prévoit, les majorations de prestations seront indiquées au tableau des garanties.

La liste des opticiens appartenant à notre réseau optique est disponible sur notre site internet www.malakoffmederic.com.

6.5 Tiers payant

Le service du tiers payant qui permet d'être dispensé de tout ou partie de l'avance des frais est accordé aux assurés et ayants droit pour les dépenses engagées auprès des professionnels de santé lorsque des conventions ont été conclues entre ces professionnels et nous.

En cas de radiation de vos effectifs, l'assuré doit sans délai nous retourner sa carte de tiers payant santé.

6.6 Le contrôle médical

Nous pouvons effectuer un contrôle médical pour tout assuré demandant des prestations notamment pour les garanties dentaire ou optique.

En cas de refus d'un assuré de répondre à ce contrôle, le paiement des prestations sera refusé.

En cas de contestation de notre décision, l'assuré devra, sous peine de radiation, adresser dans les trente jours suivant la notification une lettre recommandée mentionnant le nom du médecin chargé de le représenter dans une entrevue amiable avec notre médecin.

En cas de désaccord, il sera formé une commission d'arbitrage comprenant, outre ces deux médecins, un troisième désigné par leurs soins ou, s'ils n'ont pu s'accorder, par le président du tribunal de grande instance de la résidence de l'assuré, sur requête de la partie la plus diligente.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin ; ceux du troisième médecin ainsi que les frais de sa désignation sont supportés à parts égales par les deux parties.

Article 7 **Les généralités de votre contrat**

7.1 **Prescription**

Les actions relatives à votre contrat sont prescrites dans un délai de deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où nous en avons eu connaissance,
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque là.

7.2 **La mobilité des assurés à l'étranger**

Les garanties sont acquises aux assurés exerçant leur activité sur le territoire français. Lors de déplacements privés ou professionnels de moins de trois mois ou à l'occasion du détachement d'un assuré hors du territoire français (sauf dans les pays formellement déconseillés par le ministère des Affaires étrangères), les garanties s'exercent.

Pour les soins dispensés hors de France, les dépenses réelles, prises en considération pour le calcul de nos prestations, pourront, s'il y a lieu et après avis de notre médecin conseil, être plafonnées à hauteur du prix pratiqué normalement en France pour des actes et des soins équivalents.

7.3 **Subrogation**

Nous pouvons exercer toute action contre les tiers responsables pour obtenir le recouvrement des prestations payées.

7.4 **Réclamation**

En cas de difficultés dans l'application de votre contrat, vous ou vos salariés pouvez nous contacter :

- pour vous : reclamation-entreprise@malakoffmederic.com ou à l'adresse du Service Réclamations Entreprises - 21 rue Laffitte 75009 Paris
- pour vos salariés : reclamation-particulier@malakoffmederic.com ou à l'adresse du Service Réclamations Particuliers - 21 rue Laffitte 75009 Paris

Si un différend persistait après réponse, l'avis du médiateur que nous avons choisi peut être demandé, sans préjudice du droit d'agir en justice. Nous communiquons les conditions d'accès à ce médiateur sur simple demande.

7.5 **Informatique et libertés**

Conformément à la loi «informatique et libertés», les assurés ont libre accès aux informations les concernant sur nos fichiers. Ils peuvent également demander la rectification de ces informations.

Sauf opposition écrite de la part des assurés, ces informations peuvent nous être communiquées ainsi qu'à nos partenaires, dont la liste leur sera transmise sur simple demande.

Les courriers sont à adresser à :

Malakoff Médéric

Pôle Informatique et Libertés

21, rue Laffitte - 75317 Paris cedex 09

ou par e-mail : sgil@malakoffmederic.com

7.6 Autorité de contrôle

Nous sommes soumis au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel - ACP 61 rue Taitbout, 75009 Paris.

Titre II Les dispositions particulières

Article 8 Les taux de cotisations

Les taux de cotisations sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) et sont fixés à :

Ensemble du personnel en activité, à titre obligatoire

Structure d'affiliation	Régime général Sécurité sociale	Régime Alsace Moselle
• Assuré + ayants droit	3,70 % PMSS*	2,59 % PMSS*
* Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1 ^{er} janvier 2012 : 3 031 €		

Conjoint non à charge au sens de la Sécurité sociale, à titre facultatif

Structure d'affiliation	Régime général Sécurité sociale	Régime Alsace Moselle
• Conjoint, PACS, concubin sans mutuelle	2,70 % PMSS*	1,89 % PMSS*
• Conjoint, PACS, concubin avec mutuelle	0,89 % PMSS*	0,63 % PMSS*
* Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1 ^{er} janvier 2012 : 3 031 €		

Article 9 La nature et le niveau des garanties

Nature des actes indemnisés		Remboursements Dans la limite des frais engagés	
Hospita- lisation	Hospitalisation en médecine chirurgie obstétrique	Conventionné	Non conventionné
	Frais de Séjour	400 % BRSS - RSS	360 % BRSS - RSS
	Honoraires déclarés (Sécurité Sociale)	400 % BRSS - RSS	360 % BRSS - RSS
	Chambre particulière (1)	6 % PMSS / jour	
	Forfait journalier hospitalier (1)	100 %	
	Lit d'accompagnant, enfant – 14 ans ou adulte + 70 ans (1)	6 % PMSS / jour	
	Actes techniques médicaux (effectués en extérnat)	250 % BRSS - RSS	
	Imagerie médicale - radiologie	250 % BRSS - RSS	
	Maternité		
	Allocation maternité y compris adoption plénière	20 % PMSS	
Chambre particulière		6 % PMSS / jour	

Nature des actes indemnisés		Remboursements Dans la limite des frais engagés	
Dentaire	Soins dentaires		
	Soins dentaires	200 % BRSS - RSS	
	Parodontologie remboursée, sur la base d'un DC20 (2)	115 % BRSS - RSS	
	Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale.	115 % BRSS - RSS	
	Inlay/onlay sur la base d'un SC 17 (2)	375 % BRSS - RSS	
	Orthodontie		
	Orthodontie acceptée par la Sécurité Sociale, sur la base d'un TO 90 (2)	400 % BRSS - RSS	
	Orthodontie refusée par la Sécurité Sociale, sur avis du dentiste conseil, sur la base d'un TO 90 (2)	300 % BRSS - RSS théorique	
	Prothèses dentaires		
	Prothèses remboursées par la Sécurité sociale sur la base d'un SPR 50 (2)	375 % BRSS - RSS	
	Prothèses non remboursées par la Sécurité sociale	300 % BRSS - RSS théorique	
	Supplément dents visibles (incisives, canines, premières prémolaires), sur la base d'un SPR 50 (2)	300 % BRSS - RSS théorique	
	Implantologie remboursée par la Sécurité sociale	15 % PMSS / Implant / bénéficiaire	
Optique prothèse	Équipement verres / monture	Bénéficiaire de 16 ans et plus, 1 équipement / an / bénéficiaire	Bénéficiaire de moins de 16 ans (4)
	Monture de lunettes	7 % PMSS / an / bénéficiaire	11 % PMSS (verres + monture)
	Verre unifocal jusqu'à 2 dioptries	4 % PMSS	
	Verre unifocal de 2 à 4 dioptries	5 % PMSS	
	Verre unifocal au dessus de 4 dioptries	6,5 % PMSS	
	Verre multifocal jusqu'à 2 dioptries	6,5 % PMSS	
	Verre multifocal de 2 à 4 dioptries	8 % PMSS	
	Verre multifocal au dessus de 4 dioptries	12 % PMSS	
	Lentilles		
	Lentilles remboursées par la Sécurité Sociale	5 % PMSS / an / bénéficiaire	
	Lentilles prescrites non remboursées par la Sécurité Sociale	8,5 % PMSS / an / bénéficiaire	
	Lentilles jetables	8,5 % PMSS / an / bénéficiaire	
	Autres garanties optiques		
	Chirurgie optique (chirurgie réfractive)	15 % PMSS / œil / an / bénéficiaire	
	Autres prothèses		
	Prothèses remboursées par la Sécurité Sociale	365 % BRSS - RSS	
	Appareil auditif remboursé par la Sécurité Sociale	25,5 % PMSS	
	Appareil auditif non remboursé par la Sécurité Sociale	19,5 % PMSS	

Nature des actes indemnisés		Remboursements Dans la limite des frais engagés	
Frais médicaux	Consultations	Conventionné	Non conventionné
	Consultations / visites de généralistes	200 % BRSS - RSS	
	Consultations / visites de spécialistes	435 % BRSS - RSS	
	Auxiliaires médicaux remboursés par la Sécurité Sociale (infirmiers, kinésithérapeutes...)	250 % BRSS - RSS	
	Analyses	250 % BRSS - RSS	
	Ostéodensitométrie osseuse	2 % PMSS / an / bénéficiaire	
	Ostéopathie	35 € / séance (limité à 2 séances / an / bénéficiaire)	
	Autre médecine douce (chiropractie, diététicien, acupuncture, étiopathe, psychologue, psychomotricien, pédicure, podologue, tabacologue)	35 € / séance (limité à 4 séances / an / bénéficiaire)	
	Pharmacie		
	Pharmacie remboursée à 65 % par la Sécurité Sociale	100 % BRSS - RSS	
	Pharmacie remboursée à 30 % par la Sécurité Sociale	100 % BRSS - RSS	
	Pharmacie remboursée à 15 % par la Sécurité Sociale	100 % BRSS - RSS	
	Frais transport		
	Frais de transport remboursés par la Sécurité Sociale	100 % BRSS - RSS	
	Cure thermale		
		Cure thermale en France remboursée par la Sécurité Sociale (sur la base d'une cure de 21 jours) (2) Forfait global annuel : honoraires, traitement thermal, hébergement et transport	
Prévention	Actes de prévention		
	3 prestations jugées prioritaires par rapport aux objectifs de santé publique (5)	Oui	
<p>Légende et notes de renvoi</p> <p>TM : Ticket modérateur. Part des dépenses de santé restant à la charge de l'assuré après le remboursement de la Sécurité Sociale sur la base de remboursement / BRSS : Base de remboursement retenue par la Sécurité Sociale / RSS : Remboursement Sécurité Sociale / PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale qui évolue chaque année DE : Montant total des dépenses engagées / DE - SS : Montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité Sociale</p> <p>(1) Montants versés hors conventions spécifiques - limitation de la prise en charge à 90 Jours en établissements spécialisés (psychiatrie)</p> <p>(2) Les forfaits sont calculés sur la base des codifications de la Sécurité Sociale indiquées entre parenthèses - les forfaits sont proratisés en cas de codification différente retenue par la Sécurité Sociale. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait est remboursé.</p> <p>(3) Les limitations annuelles pour la prothèse dentaire s'entendent y compris pour les suppléments dents visibles et l'implantologie</p> <p>(4) Pour les enfants (moins de 16 ans) : pas de limitation annuelle, autre(s) équipement(s) si baisse de la vue ou casse dans l'année</p> <p>(5) Actes retenus : détartrage sus et sous gingival remboursé sur les bases des soins dentaires. Audiométrie locale avec tympanométrie pour les personnes de plus de 50 ans remboursée sur les bases de consultations de spécialistes. Bilan du langage écrit ou oral sur les bases des auxiliaires médicaux.</p>			

Article 10 La date d'effet

Le contrat prend effet le 1^{er} janvier 2012.

Fait à Paris, en double exemplaire, le 24 novembre 2011.

Pour Unédic

Pour Malakoff Médéric Prévoyance

Monsieur Vincent Destival
Directeur Général
Monsieur Yann Charron
Directeur Général Opérations

Annexe III (nouvelle) **Prévoyance et assurance complémentaire santé**

(Résultant de l'Accord du 3 nov. 2016)

Mod. par Accord 3 nov. 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant 26 oct. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC FO ;

CFTC Emploi ;

CFE CGC Emploi.

Préambule

Suite aux récentes évolutions législatives et réglementaires et à la fin de la période quinquennale de désignation de l'organisme assureur des dispositifs de frais de santé et prévoyance du personnel de l'Assurance Chômage, l'Unédic et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, se sont réunies afin de définir les modalités de poursuite d'une protection sociale complémentaire «frais de santé» et «prévoyance» au bénéfice des salariés régis par la convention susnommée.

Ainsi le présent accord a pour objet la déclinaison des dispositions applicables à compter du 1^{er} Janvier 2017, concernant les remboursements complémentaires de frais de santé et les garanties collectives contre les risques d'incapacité, invalidité et décès.

Après négociation entre les parties, un schéma de garanties complémentaires santé et prévoyance, une répartition de financement Employeur / Salarié et un assureur ont été choisis, consécutivement à un appel d'offres.

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Chapitre 1 **Dispositions générales**

Article 1.1 **Objet et champ d'application**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 39 de la Convention Collective Nationale du personnel de l'Assurance Chômage et constitue à ce titre sa nouvelle annexe III à compter du 1^{er} Janvier 2017.

Il se substitue de fait, à la date de sa prise d'effet, à toutes les dispositions conventionnelles et textes antérieurs sur les sujets qui y sont traités, et notamment à la précédente version de l'annexe III qui est ainsi annulée et remplacée.

Dans ce cadre, le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel régi par la CCN susnommée.

Article 1.2 **Choix de l'organisme assureur**

À compter du 1^{er} Janvier 2017, les contrats collectifs d'assurance frais de santé et prévoyance seront souscrits auprès de Malakoff Médéric, organisme retenu consécutivement à une procédure d'appel d'offres.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la Sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui

ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur cité ci-dessus.

À cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'excluent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, du contrat de garanties collectives.

Les présents régimes ainsi que les contrats d'assurance précités sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1, L. 862-4 et L. 242-1, alinéas 6 et 8 du Code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83 1^o quater.

Article 1.3 Commission et suivi des régimes

Une Commission Paritaire Nationale (telle que prévue conformément aux dispositions de la CCN) se réunira selon un rythme semestriel, avec l'éventuel soutien d'un actuaire indépendant si nécessaire, aux fins d'analyser l'évolution des comptes de résultats des régimes, d'assurer un suivi et d'adopter les mesures préventives qu'elle pourrait estimer requises.

Article 1.4 Catégories de personnel visées

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés régis par la Convention Collective Nationale du personnel de l'Assurance Chômage, sans condition d'ancienneté. Il a pour objet l'adhésion de l'ensemble du personnel aux contrats collectifs d'assurance «remboursement de frais de santé» et d'assurance de prévoyance souscrits à cet effet par l'Unédic auprès d'organisme(s) habilité(s).

Article 1.5 Caractère obligatoire des régimes

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les parties signataires. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations, sauf dérogations applicables au régime «remboursement des frais de santé», telles que déclinées à l'article 2.1 du présent accord.

Article 1.6 Information

Il sera remis à chaque salarié et à tout nouvel embauché des notices d'information détaillée, établie par l'organisme assureur retenu par appel d'offres, résumant notamment les garanties et les modalités d'application corrélatives.

En outre, les salariés seront informés de toutes éventuelles modifications de leurs droits et obligations susceptibles de résulter d'une évolution du contrat.

Article 1.7 Le sort des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Il est précisé que dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (congé sabbatique, congé parental, congé sans solde, congé pour création d'entreprise etc..), la suspension du contrat de travail entraîne la suspension du bénéfice des présents régimes pour le salarié concerné. Toutefois, le salarié pourra, s'il le souhaite, conserver la couverture «remboursement des frais de santé», à condition qu'il règle directement à l'organisme assureur par prélèvement automatique sur son compte bancaire, les cotisations afférentes qui seront intégralement à sa charge.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisations à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

Article 1.8

Portabilité des garanties

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés dont les droits à couverture complémentaire ont été ouverts dans l'entreprise bénéficieront du maintien des garanties de couvertures «frais de santé» et prévoyance «Incapacité, invalidité, décès» en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Chapitre 2

Régime de couverture frais de santé

Article 2.1

Dispenses d'adhésion

Par dérogation au caractère obligatoire de l'adhésion rappelé à l'article 1.5 et sur refus notifié, les salariés placés dans l'une des situations suivantes peuvent être dispensés d'adhésion au régime¹ de frais de santé :

Il est précisé que les dispenses d'affiliation visées ci-dessus sont prévues par la réglementation applicable lors de la mise en place du présent régime. En cas d'évolution de la réglementation rendant impossible le maintien de l'une ou de plusieurs de ces dispenses, la ou les dispenses concernées seront automatiquement supprimées.

- salariés titulaire d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée est strictement inférieure à 3 mois ;
- salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective, citée ci-après, relevant d'un dispositif de prévoyance, et qui en justifient annuellement auprès de la Direction :
 - d'un dispositif de prévoyance complémentaire obligatoire (L. 242-1 CSS),
 - du régime local d'assurance maladie dit «Alsace-Moselle»,
 - du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières,
 - d'un contrat d'assurance de groupe pour les travailleurs non-salariés dit «Madelin»,
 - d'un régime complémentaire collectif proposé aux fonctionnaires d'État ou des collectivités territoriales.

Le bénéfice de cette dispense suppose que les salariés justifient chaque année de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs.

Les salariés précités seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation dérogatoire.

En outre, les salariés, susceptibles de bénéficier de l'une des dérogations précitées, qui choisissent de ne pas adhérer au régime collectif de remboursement de frais de santé, devront notifier leur refus par écrit et, le cas échéant, y joindre les justificatifs demandés :

- dans le mois qui suit la date de mise en place du dispositif de frais de santé,
- dans le mois qui suit la date de l'embauche,
- dans le mois qui suit la date à laquelle prennent effet les couvertures par ailleurs.

Toute demande de dérogation incomplète et/ou tout retour de justificatif hors délai entraînera l'adhésion systématique du salarié au régime collectif de remboursement de frais de santé.

En tout état de cause, toute demande de dispense d'adhésion sera effective à compter du 1^{er} jour du mois suivant la demande.

Article 2.2

Prestations

Les prestations relatives au régime complémentaire de couverture «frais de santé» effectives au 1^{er} janvier 2017 sont déclinées, à titre indicatif, en annexes au présent accord («contrat frais de santé / actifs»). Elles sont susceptibles d'évoluer suivant les dispositions de l'article 1.2 susmentionné et conformément aux conditions contractuelles de l'organisme assureur retenu par appel d'offres.

Les prestations relèvent de la responsabilité contractuelle de l'organisme assureur retenu par appel d'offres. L'Unédic n'est tenue qu'au paiement des cotisations.

Article 2.3

Structure du régime, taux, assiette et répartition des cotisations

Mod. par Avenant 26 oct. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC FO ;

CFTC Emploi ;

CFE CGC Emploi.

a

Le système de cotisation est défini comme suit :

— Un forfait de base :

Sauf cas de dispenses prévus à l'article 2.1 du présent accord, toute personne salariée de l'Assurance Chômage doit obligatoirement cotiser au titre de la couverture complémentaire santé dite «forfait de base», dont le taux est formulé dans le tableau ci-dessous.

Ce forfait de base couvre le salarié et ses ayants-droit à charge tels que définis par le contrat d'assurance.

— Des régimes optionnels :

Couverture facultative du conjoint non à charge au sens du contrat d'assurance

Deux formules optionnelles permettent l'adhésion facultative du conjoint non à charge au sens du contrat d'assurance, qui n'est pas lui-même salarié de l'Assurance-chômage au régime «remboursement des frais de santé» (au niveau de garanties du forfait de base). Ce système appelé «option couple», fonctionne selon deux niveaux de garanties :

— Une cotisation complémentaire optionnelle de premier niveau : elle est proposée dès lors que le conjoint non à charge au sens du contrat d'assurance ne bénéficie pas d'une mutuelle santé par ailleurs. Il bénéficiera des liaisons Noémie et des services de tiers payant.

— Une cotisation complémentaire optionnelle de second niveau : elle est proposée dès lors que le conjoint non à charge au sens du contrat d'assurance bénéficie d'une mutuelle santé par ailleurs. Il ne bénéficiera pas du tiers payant et bénéficiera des liaisons Noémie auprès de la mutuelle intervenant en premier rang.

La cotisation au titre de ces couvertures facultatives est entièrement à la charge du salarié.

Régime optionnel complétant les garanties du forfait de base

Suite au Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, il a été décidé de mettre en place un régime optionnel permettant aux bénéficiaires du forfait de base et aux conjoints non à charge avec ou sans mutuelle, au sens du contrat d'assurance ayant souscrit à la couverture facultative, de maintenir les niveaux de remboursement des précédents régimes concernant les honoraires en milieu hospitalier et des consultations et visites de spécialistes.

La cotisation au titre de ce régime optionnel est entièrement à la charge du salarié.

b (d'origine)

Pour l'année 2017, les cotisations mensuelles dédiées au financement du contrat d'assurance «Frais de santé» s'élèvent à :

Adhérents	Assiette	Taux Régime Général	Taux Régime Local Alsace Lorraine
Forfait de base (Salarié + Ayants droits à charge)	en % TATB	2,78 %	1,95 %
Couverture facultative du conjoint non à charge sans mutuelle	en % PMSS*	2,67 %	1,87 %
Couverture facultative du conjoint non à charge avec mutuelle	en % PMSS*	0,88 %	0,62 %
Régime optionnel			
Forfait de base (Salarié + Ayants droits à charge)	en % PMSS*	0,11 %	0,07 %
Couverture facultative du conjoint non à charge sans mutuelle	en % PMSS*	0,07 %	0,04 %

Adhérents	Assiette	Taux Régime Général	Taux Régime Local Alsace Lorraine
Couverture facultative du conjoint non à charge avec mutuelle	en % PMSS*	0,07 %	0,04 %
*À titre indicatif au 1 ^{er} janvier 2016, le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) est égal à 3 218 €.			

b (nouveau)

(Avenant 26 oct 2018, non étendu) Pour l'année 2019, les cotisations mensuelles dédiées au financement du contrat d'assurance « Frais de santé » s'élèvent à :

Adhérents	Assiette	Taux Régime Général	Taux Régime Local
Forfait de base (Salarié + Ayants droits à charge)	en % TATB	3,197 %	2,243 %
Couverture facultative du conjoint non à charge sans mutuelle	en % PMSS*	3,071 %	2,151 %
Couverture facultative du conjoint non à charge avec mutuelle	en % PMSS*	1,012 %	0,713 %
Régime optionnel			
Forfait de base (Salarié + Ayants droits à charge)	en % PMSS*	0,127 %	0,081 %
Couverture facultative du conjoint non à charge sans mutuelle	en % PMSS*	0,081 %	0,046 %
Couverture facultative du conjoint non à charge avec mutuelle	en % PMSS*	0,081 %	0,046 %
* À titre Indicatif au 1 ^{er} janvier 2018, le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) est égal à 3 311 €.			

c (d'origine)

La prise en charge des cotisations se décompose comme suit :

Les cotisations du forfait de base seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes à la date de signature du présent accord :

- 75 % à la charge de l'employeur ;
- 25 % à la charge du salarié.

Les cotisations des régimes optionnels (couverture facultative des conjoints non à charge au sens du contrat d'assurance et régime optionnel) sont entièrement prises en charge par le salarié.

c (nouveau)

(Avenant 26 oct. 2018, non étendu) La prise en charge des cotisations se décompose comme suit :

Pour la durée du 1^{er} janvier 2019 au 31 août 2019, les cotisations du forfait de base seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- 78,3 % à la charge de l'employeur ;
- 21,7 % à la charge du salarié.

À compter du 1^{er} septembre 2019, les cotisations du forfait de base seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- 75 % à la charge de l'employeur ;
- 25 % à la charge du salarié.

Les cotisations des régimes optionnels (couverture facultative des conjoints non à charge au sens du contrat d'assurance et régime optionnel) sont entièrement prises en charge par le salarié.

d Évolution des cotisations

L'organisme désigné s'est engagé à maintenir les taux de cotisations mentionnés ci-dessus pendant deux exercices, soit du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, à législation fiscale et sociale constante.

Les éventuelles évolutions des taux de cotisations permettant la couverture des garanties souscrites au contrat ne pourront intervenir qu'au 1^{er} janvier de chaque année (sauf en cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs

publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation impactant les garanties, qui seraient applicables en cours d'année), si toutefois les résultats du contrat conclu avec l'organisme retenu par appel d'offre l'imposent, eu égard à l'éventuelle nécessité du maintien de l'équilibre du contrat.

Toute évolution significative de la cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation après consultation de la CPN, prévue à l'article 1.4 du présent accord.

Article 2.4 Retraités

Conformément à l'article 4 de la Loi Evin du 31 décembre 1989, les retraités de l'Assurance chômage peuvent demander à conserver le bénéfice de la garantie liée au remboursement des frais de soins de santé dans les 6 mois suivant la date de leur départ à la retraite en contrepartie du paiement d'une cotisation spécifique intégralement à leur charge et acquittée directement auprès de l'organisme assureur.

Chapitre 3 Régime «incapacité, invalidité, décès»

Article 3.1 Prestations

Les prestations relatives au régime «incapacité, invalidité, décès» effectives au 1^{er} janvier 2017, sont déclinées, à titre indicatif, en annexes du présent accord («contrat prévoyance»). Elles sont susceptibles d'évoluer suivant les dispositions de l'article 1.2 (dans le respect de l'article 3.3) du présent accord et conformément aux conditions contractuelles de l'organisme assureur retenu par appel d'offres.

Les prestations relèvent de la responsabilité contractuelle de l'organisme assureur retenu par appel d'offres. L'Unédic n'est tenue qu'au paiement des cotisations.

Article 3.2 Taux et assiette, répartition des cotisations

a

Le système de cotisation est défini comme suit :

Au 1^{er} janvier 2017, les cotisations mensuelles dédiées au financement du contrat d'assurance «incapacité, invalidité et décès» s'élèvent à :

	Ensemble du Personnel
TA	2,02 %
TB/TC	3,08 %

Elles seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

	Ensemble du Personnel	
	Part employeur	Part salarié
TA	73 %	27 %
TB/TC	57 %	43 %

b Évolution des cotisations

L'organisme désigné s'est engagé à maintenir les taux de cotisations mentionnés ci-dessus pendant trois exercices, soit du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, à législation fiscale et sociale constante.

Les éventuelles évolutions des taux de cotisations permettant la couverture des garanties souscrites au contrat ne pourront intervenir qu'au 1^{er} janvier de chaque année (sauf en cas d'instauration ou de modification par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toute nature, assises sur les cotisations et/ou en cas de modification de la législation ou de la réglementation impactant les garanties, qui seraient applicables en cours d'année), si tou-

tefois les résultats du contrat conclu avec l'organisme retenu par appel d'offre l'imposent, eu égard à l'éventuelle nécessité du maintien de l'équilibre du contrat.

Toute évolution significative et ultérieure de la cotisation pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation après consultation de la CPN, prévue à l'article 1.4 du présent accord.

Article 3.3

Impact d'un changement d'organisme assureur sur le régime «incapacité, invalidité et décès»

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur du régime «incapacité, invalidité et décès» :

- Les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent ;
- Et les garanties décès seront maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui aura fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

Chapitre 4

Durée de l'accord, date de mise en œuvre, dépôt et mesure de publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties dans les conditions légales et moyennant un préavis de 3 mois ; la dénonciation pourra, au besoin porter sur les seules dispositions relatives à la couverture «remboursement des frais de santé» ou sur celles relatives à la couverture «incapacité, invalidité, décès».

Au terme du délai d'opposition de quinze jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris et à la Direction Générale du Travail selon les modalités en vigueur.

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2017 sous réserve du droit d'opposition prévu par le Code du travail.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel régi par la CNN du personnel de l'assurance chômage par tout moyen et notamment par l'intermédiaire des Nouvelles Technologies de l'Information et Communication.

Annexe IV

Règlements des fonds des œuvres sociales du personnel

Partie Première Fonds des institutions de gestion

Article 1

Un fonds des œuvres sociales du personnel fonctionne au sein de chacune des institutions de gestion du régime institué par la convention nationale du 31 décembre 1958, modifiée et complétée par la convention du 27 mars 1979, maintenues par la convention modifiée du 24 février 1984, relative aux institutions de l'assurance chômage.

I - Ressources et comptabilité du fonds

Article 2

Chaque année, à la date du 1^{er} janvier, l'UNEDIC et les institutions du régime calculent et affectent au fonds des œuvres sociales du personnel de leurs institutions 1,20% des dépenses inscrites au cours des 12 mois écoulés aux comptes A. 64111 et A. 6414 de leur gestion^{(10)*}.

(10) Cf. Plan Comptable.

A cet effet, il est ouvert dans leurs écritures un compte de la classe IV retraçant les opérations du fonds des œuvres sociales du personnel tant en recettes qu'en dépenses. L'imputation des recettes de ce compte figure à la charge de la gestion administrative au compte A. 6472⁽¹⁰⁾.

(10) Cf. Plan Comptable.

En outre, au dernier jour de chaque trimestre civil, il est procédé à une comparaison entre les dépenses comptabilisées au cours dudit trimestre et celles comptabilisées au cours du même trimestre de l'année précédente.

Dans le cas où cette comparaison fait apparaître un montant supplémentaire de dépenses au cours du trimestre qui vient de s'écouler, un complément de dotation est effectué représentant 1,20% de ces dépenses supplémentaires.

* Les rémunérations brutes annuelles des directeurs sont également prises en compte : accord du 3 septembre 1997 (15).

(15) Accord du 3 septembre 1997

Signataires :

Organisation patronale :

UNEDIC.

Syndicats de salariés :

Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux CFDT (SNPDOS-CFDT) ;

Syndicat national de l'assurance-chômage techniciens, agents de maîtrise et cadres (SNAC-CGC) ;

Syndicat national des institutions du régime d'assurance-chômage SNIRAC-CFTC ;

Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens de la Fédération nationale des organismes sociaux (CGT) ;

Fédération des employés et cadres (CGT-FO).

Vu la décision du 2 juillet 1997 du Bureau de l'UNEDIC modifiant la décision du 13 décembre 1993 relative aux Directeurs d'Institution,

Vu l'Avenant XXV, modifié, concernant la situation des Directeurs,

Considérant qu'il convient de doter équitablement les comités d'entreprise,

les parties signataires conviennent,

Article premier

Chaque année, au 1^{er} janvier, l'UNEDIC dote chaque comité d'entreprise d'un versement forfaitaire calculé, pour chaque catégorie d'institution (1^{re}, 2^e ou 3^e) de la façon suivante :

Rémunérations brutes annuelles des Directeurs détachés de la catégorie / Nombre de Directeurs de la catégorie × 1,20%

Article 2

La présente décision prendra effet à compter de l'exercice 1998.

Article 3

Au 1er janvier de chaque année, à partir de la fin du premier exercice de fonctionnement du fonds, le solde du compte reste affecté au fonds pour l'exercice suivant. Ce solde est porté au passif du bilan.

Article 4

Les dépenses du fonds des œuvres sociales du personnel sont effectuées selon les mêmes modalités que les autres dépenses de l'institution intéressée.

II - Gestion du fonds

Article 5

Au sein de chacune des institutions du régime doit fonctionner un comité de gestion du fonds des œuvres sociales du personnel⁽¹¹⁾.

(11) S'il venait à être institué un comité d'entreprise dans telle ou telle de ces institutions, c'est bien entendu au comité d'entreprise qu'il appartiendrait d'assumer les fonctions du comité de gestion du fonds des œuvres sociales du personnel.

Article 6 Composition

Ce comité est constitué dans les conditions suivantes :

a

Dans les institutions comprenant plus de 10 agents, le comité est ainsi composé :

— d'un côté, le président du conseil d'administration ou un autre membre du Bureau ou le directeur, selon la décision du Bureau ;

— de l'autre côté, le ou les délégués du personnel, titulaires et suppléants.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner, parmi le personnel de l'institution intéressée, un représentant qui assiste aux séances du comité avec voix consultative.

b

Dans les institutions comprenant moins de 10 agents, et où il n'a pas été procédé à la désignation de délégués du personnel, le comité est ainsi composé :

— d'un côté le président du conseil d'administration ou un autre membre du Bureau ou le directeur, selon la décision du Bureau ;

— de l'autre, deux agents permanents autres que le directeur, ayant au moins une année de présence dans l'institution et élus à cet effet.

Article 7 Fonctionnement

Le comité se réunit chaque fois que des cas sont soumis à son examen. Il tient au moins une réunion annuelle pour faire le point du fonctionnement et de l'état du fonds.

La présidence des séances du comité est assurée par le président du conseil d'administration ou le membre du Bureau ou le directeur, désigné par le Bureau pour représenter l'institution. Le secrétariat du comité est assuré à sa propre diligence.

Les décisions du comité sont prises à la majorité des membres présents. Elles sont consignées sur un procès-verbal qui doit comporter, pour chaque affaire examinée par le comité, un exposé sommaire de l'affaire ainsi que l'énoncé de la décision délibérée par le comité.

Le procès-verbal est signé par le président du comité et le secrétaire.

Avant la séance suivante, le procès-verbal est adressé aux membres du comité ; copie en est envoyée aux membres du Bureau de l'institution ainsi qu'à l'UNEDIC.

Article 8 Saisine

Le comité de gestion du fonds des œuvres sociales du personnel est saisi soit par un agent de l'institution, soit par un membre du Bureau, soit par la direction, soit par un membre du comité.

Les affaires qui lui sont soumises font l'objet d'un rapport écrit ou oral présenté par le secrétariat et destiné à informer les membres du comité et à préciser les points sur lesquels ils ont à se prononcer.

Avant de se décider, le comité peut prescrire toute mesure d'information qu'il juge utile.

Article 9 Exécution

Dès la signature du procès-verbal, les décisions du comité sont exécutées à la diligence de la direction.

Dans le cas où le comité attribuerait des sommes dans des conditions irrégulières ou dépassant celles mises à sa disposition, les délégataires de signature de l'institution intéressée devraient différer l'exécution de ces décisions et les soumettre à nouveau à l'examen du comité.

III - Emploi du fonds

Article 10

Il appartient à chacun des comités d'adopter à cet égard la ligne de conduite qui lui paraît la plus judicieuse, à condition que les dépenses envisagées se rapportent toutes à des objets sociaux et intéressent uniquement le personnel de l'institution ou ses ayants droit.

Article 11

Les décisions peuvent concerner soit des sommes versées individuellement ou collectivement à fonds perdus, soit des prêts sans intérêts assortis de conditions de remboursement appropriées.

Partie Deuxième Fonds national

Article 12

Un fonds national des œuvres sociales du personnel fonctionne auprès de l'UNEDIC.

I - Ressources et comptabilité du fonds

Article 13

Chaque année, à la date du 1er janvier, l'UNEDIC affecte à ce fonds une somme d'un montant égal à 1,30% des dépenses et redistribue aux fonds des institutions le produit de 1% au prorata du nombre d'enfants âgés de 0 à 18 ans.

L'avance provisionnelle faite à ce titre est régularisée lorsque le bilan consolidé du régime est établi.

A cet effet, il est ouvert, dans les écritures de l'UNEDIC, un compte de la classe IV retraçant les opérations du fonds national des œuvres sociales du personnel tant en recettes qu'en dépenses. Ce compte est alimenté par un

prélèvement sur les résultats de la gestion administrative de l'UNEDIC (compte A. 6474)⁽¹⁰⁾.

(10) Cf. Plan Comptable.

En outre, au début de chaque trimestre civil, un complément de dotation est effectué, représentant 1,30% des dépenses supplémentaires, comptabilisées au cours du trimestre précédent aux comptes A. 64111 et 6414⁽¹⁰⁾ des institutions du régime, par rapport au même trimestre de l'année précédente.

(10) Cf. Plan Comptable.

Article 14

Au 1er janvier de chaque année, à partir de la fin du premier exercice du fonds national des œuvres sociales du personnel, le solde du compte reste affecté au fonds national pour l'exercice suivant. Ce solde est porté au passif du bilan de l'UNEDIC.

Article 15

Les dépenses du fonds national des œuvres sociales du personnel sont effectuées selon les mêmes modalités que les autres dépenses de l'UNEDIC.

II - Gestion du fonds national

Article 16

Au sein de l'UNEDIC, doit fonctionner un comité national des œuvres sociales du personnel.

Article 17 Composition

Le comité est ainsi composé :

- d'un côté, le président du conseil d'administration ou un autre membre du Bureau, ou le directeur, selon la décision du Bureau ;
- de l'autre côté, un membre titulaire et un membre suppléant désignés, parmi les agents permanents en fonction dans les institutions du régime, par chacune des organisations syndicales représentatives du personnel, signataires de la présente convention collective nationale de travail.

Chacune de ces organisations désigne un autre représentant qui assiste aux réunions du comité national, à titre consultatif.

Article 18 Fonctionnement

Le comité national se réunit une fois par trimestre.

La présidence des séances du comité est assurée par le président du conseil d'administration ou un membre du Bureau ou le directeur, désigné par le Bureau pour représenter l'UNEDIC. Le secrétariat du comité est assuré à sa propre diligence. La comptabilité du fonds est tenue par un trésorier désigné par les membres du comité. Les moyens matériels nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches sont mis à leur disposition par l'UNEDIC.

Les suppléants assistent aux séances, mais chacun d'eux n'a le droit de vote que s'il remplace un titulaire absent de la même organisation.

Les ordres du jour sont arrêtés par le secrétaire. Ils sont adressés par ses soins aux membres du comité. A ces ordres du jour, sont jointes les situations financières élaborées par le trésorier.

Les décisions du comité sont prises à la majorité des membres présents ayant droit de vote. Elles sont consignées sur un procès-verbal qui doit comporter, pour chaque affaire examinée par le comité, un exposé sommaire de l'affaire, ainsi que l'énoncé de la décision délibérée par le comité.

Les procès-verbaux, signés du président du comité et du secrétaire, sont rédigés par ce dernier.

Avant la séance suivante, le procès-verbal est adressé aux membres du comité ; copie en est envoyée aux membres du Bureau de l'UNEDIC.

Article 19 Saisine

Le comité national de gestion du fonds des œuvres sociales du personnel est saisi soit par les comités de gestion des diverses institutions⁽¹¹⁾, soit par l'UNEDIC, soit par l'un de ses membres.

(11) S'il venait à être institué un comité d'entreprise dans telle ou telle de ces institutions, c'est bien entendu au comité d'entreprise qu'il appartiendrait d'assumer les fonctions du comité de gestion du fonds des œuvres sociales du personnel.

Les affaires qui lui sont soumises font l'objet d'un rapport écrit ou oral présenté par le secrétaire et destiné à informer les membres du comité et à préciser les points sur lesquels ils ont à se prononcer.

Avant de se décider, le comité peut prescrire toute mesure d'information qu'il juge utile.

Article 20 **Exécution**

Dès la signature du procès-verbal, les décisions du comité sont transmises aux comités locaux, à la diligence du secrétariat du comité.

Dans le cas où le comité attribuerait des sommes dans des conditions irrégulières ou dépassant celles mises à sa disposition, les délégataires de signature de l'UNEDIC devraient différer l'exécution de ces décisions et les soumettre à nouveau à l'examen du comité.

III - Emploi du fonds

Article 21

Le comité national de gestion du fonds des œuvres sociales du personnel est spécialement chargé :

- d'aider, le cas échéant, les fonds des œuvres sociales des institutions ;
- d'étudier la mise en place d'œuvres sociales à l'échelon national.

Article 22

Pour chaque exercice, le calendrier des réunions et les objectifs d'activité seront définis par le comité.

Annexe V

Avenant n° 30 du 19 février 1996

Formation du personnel des institutions du régime d'assurance chômage

Accords sur la formation du personnel des institutions du régime d'assurance chômage

Mod. par Avenant n° 44, 14 février 2005, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Accord 14 avr. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

Mod. par Accord 6 oct. 2005 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Les signataires du présent accord considèrent que la formation du personnel des institutions du régime d'assurance chômage doit concourir simultanément :

- à l'amélioration de la qualité des services rendus par les institutions,
- au développement des connaissances générales et technologiques du personnel pour permettre les adaptations souhaitables face aux évolutions des techniques de gestion et des conditions de travail,
- à l'accroissement des connaissances individuelles des personnels, tant en fonction de leur aspiration de promotion sociale que de leur intérêt à une ouverture à l'ensemble de l'activité nationale pour le maintien de l'emploi et le développement de la carrière de chacun.

Les signataires du présent avenant sont convenus de préciser, dans les articles suivants, les objectifs et les moyens de la formation des agents, conformément aux dispositions du livre IX modifié du code du travail.

Afin de mettre en oeuvre les dispositions conventionnelles et celles définies aux articles L. 980-1 et suivants du code du travail relatives à la formation professionnelle en alternance des jeunes, il est recommandé aux institutions de l'assurance chômage de recourir aux possibilités offertes par l'utilisation de la contribution correspondante sur les salaires.

Les institutions adhèrent à un organisme paritaire régional agréé au titre du congé individuel de formation et doivent lui verser la part des salaires correspondant à l'obligation légale de financement du congé individuel de formation.

Les institutions adhèrent à un organisme paritaire collecteur agréé national pour le versement correspondant à l'obligation légale de financement de la formation en alternance.

Article 1 Dispositions générales

(Art. supprimé par accord du 14 avril 2006)

Article 2 Objectifs des actions de formation

(Article supprimé par accord du 6 octobre 2005, non étendu)

Article 3 Formation professionnelle continue

(Article supprimé par accord du 6 octobre 2005, non étendu)

Article 4 Congé individuel de formation

(Article supprimé par accord du 6 octobre 2005, non étendu)

Article 5

Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission

(Article supprimé par accord du 6 octobre 2005, non étendu)

Article 6 Durée de l'accord

(Article supprimé par accord du 6 octobre 2005, non étendu)

Règlement du centre national de formation professionnelle du personnel du régime

(Supprimé par accord du 14 avril 2006)

Annexe VI

Bilan de compétences Avenant n° 23 du 29 septembre 1993

Vu l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991,

Vu la loi du 31 décembre 1991,

Les parties signataires de la convention collective nationale, désireuses de favoriser le développement des projets professionnels individuels au sein des institutions de l'assurance chômage dans le cadre du bilan de compétences tel qu'il figure au titre IX du code du travail,

convient de compléter ces dispositions législatives et réglementaires relatives au bilan de compétences, des

recommandations explicitées ci-après dans les articles 1 et suivants du présent accord.

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

Titre I

Bilan de compétences réalisé a l'initiative du salarié

Article 1

Lorsqu'un salarié demande à bénéficier d'un congé de bilan de compétences, l'institution d'appartenance facilite si le salarié 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.

Article 2

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

Titre II

Bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation

Article 1

Le congé de bilan de compétences accepté par l'institution et par le salarié doit s'intégrer dans le plan de formation de l'institution.

Article 2

L'institution sera particulièrement vigilante dans le choix des organismes prestataires. Pour faciliter ce choix, la commission paritaire professionnelle nationale, sur proposition de l'UNEDIC, met à la disposition des institutions :

- la liste nationale des organismes prestataires retenus par les organismes paritaires agréés,
- une liste des organismes prestataires conseillés par la commission paritaire professionnelle nationale, établie à partir de la liste mentionnée au point précédent.

Article 3

Dans le cadre de sa mission de conseil aux institutions, l'UNEDIC, met à leur disposition des informations générales sur :

- les métiers, activités et emplois dans l'assurance chômage,
- les parcours d'évolution possibles intra et inter métiers,
- les compétences associées à chaque étape d'un parcours,
- les formations dispensées par le centre de formation,
- les possibilités offertes par la bourse de l'emploi.

Ces informations devront prendre en compte les évolutions envisagées dans chaque bilan.

Article 4

L'institution s'engage à donner une suite au bilan en utilisant les éléments dont elle a eu communication pour :

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

Salaires

(V. Annexe II)

Textes complémentaires

Bourse de l'emploi Avenant du 8 janvier 2001

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Chapitre 1 La mobilité

La mobilité peut être pour un salarié un moyen de progression professionnelle. La mobilité interne, qu'il s'agisse de mobilité professionnelle (changement significatif de fonction ou changement de métier) ou de mobilité géographique repose sur la notion de double volontariat.

La mobilité pour le salarié qui le souhaite, peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière.

La mobilité professionnelle peut aussi permettre d'accéder à un nouveau métier, une nouvelle fonction, d'enrichir ses connaissances tout en conservant un même niveau de responsabilité.

Le régime d'Assurance chômage souhaite ainsi favoriser, en tant que de besoin, la mobilité entre filières professionnelles.

Afin d'encourager les membres du personnel à changer de filières professionnelles, le régime d'Assurance chômage leur proposera, en cas de nécessité, des formations visant à préparer une mobilité interne sur la base d'une orientation professionnelle retenue.

Ces actions seront fondées sur le volontariat et seront intégrées au plan de formation de l'institution, soit dès l'origine, soit par avenant présenté au CE qui donnera son avis.

La mobilité nécessite des règles précises destinées à accompagner le salarié pour franchir une étape de sa vie professionnelle. Ces règles permettent de préciser l'attente des parties, et d'apporter les garanties nécessaires. Elles figurent dans l'annexe jointe au présent accord.

Article 1 La mobilité temporaire

La mobilité professionnelle temporaire peut être une des composantes de l'évolution professionnelle, elle peut être interne ou externe à l'institution ; dans le premier cas elle permet à une personne de pratiquer une nouvelle fonction sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation.

Pour le cas où cette mobilité professionnelle interne produirait un surcoût de frais de transport, l'institution appliquerait les dispositions visées à l'article 3, alinéa 3 de l'annexe relative à la Bourse de l'emploi de l'Assurance chômage.

Dans le second cas, un détachement temporaire s'inscrit dans le cadre du déroulement de carrière.

En fonction de la durée du détachement temporaire externe à l'institution, et du lieu où se déroule l'activité, le collaborateur concerné peut se voir proposer une convention de vacation longue durée (+ de 6 mois), précisant notamment l'objet de la mission, le rattachement de l'agent à son institution d'origine, la nouvelle relation de subordination avec l'institution d'accueil et les conditions de réintégration au terme de la vacation.

Cette mobilité repose sur la base du volontariat.

Article 2 La mobilité géographique

Les parties signataires du présent accord souhaitent porter une attention toute particulière à la qualité des opérations de mobilité géographique entre les différentes institutions, voire au sein d'une même institution lorsque son champ territorial le justifie. A ce titre, elles aménagent les dispositions correspondantes figurant dans l'accord sur la Bourse de l'Emploi et l'annexent au présent accord.

Est considéré comme mobilité géographique un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller par rapport au domicile de plus de 50 minutes ou une distance aller de plus de 35 Km, excepté si la nouvelle affectation préserve les conditions de transport, de temps de transport ou de distance de l'ancienne situation acceptée par le salarié.

Les clauses préexistantes au sein des contrats de travail, qui seraient contraires aux dispositions du présent article, sont réputées nulles et non avenues.

Tout changement de lieu de travail donne lieu à un délai de prévenance au minimum d'une semaine et, dans le cas d'une mobilité décrite au sein du présent accord, à un délai de prévenance d'un mois.

Par ailleurs, le changement de lieu de travail doit être minimisé en fréquence pour permettre les conditions d'un réel développement professionnel. A ce titre, une affectation temporaire ne saurait avoir pour objectif final d'installer dans la durée des transferts successifs à courte durée d'affectation, sauf accord ou demande des intéressés.

De plus des solutions dans l'organisation du travail doivent être favorisées, pour limiter les changements de lieu de travail. Le Comité d'entreprise ou d'établissement sera informé des actions menées par la Direction de l'institution dans ce domaine.

Chapitre 2

La bourse de l'emploi

Les parties signataires du présent accord ont recherché, à partir des dispositions contenues dans le précédent accord relatif à la Bourse de l'Emploi et compte tenu des évolutions constatées, les mesures les mieux adaptées pour favoriser la mobilité professionnelle et/ ou géographique des salariés du Régime d'Assurance Chômage.

Les dispositions retenues deviennent ainsi le nouveau cadre de référence et de gestion de la mobilité dans l'Assurance Chômage, dans le respect des dispositions de l'article 10- 2 de la Convention Collective Nationale.

C'est ainsi qu'un changement d'institution ne peut donner lieu, à fonction et emploi identique, à une diminution de rémunération, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales, tel la prime de vie chère.

Une "Bourse de l'Emploi" est instituée au sein du Régime d'Assurance Chômage au profit des institutions d'une part, et des agents d'autre part qui permet l'information des institutions et celle des agents sur les postes à pourvoir dans les institutions du régime d'Assurance chômage.

La Bourse de l'Emploi est alimentée :

en ce qui concerne les offres d'emplois par les institutions du régime qui y intègrent toute création ou toute vacance de postes dans le respect des dispositions prévues à l'article 10- 2 de la Convention Collective Nationale, c'est à dire non pourvus par promotion interne, qui demeure prioritaire ;

en ce qui concerne les demande de changement de poste, par les agents du Régime sous forme de candidatures volontaires et spontanées.

L'UNEDIC assure la centralisation des offres d'emplois et des demandes de changement. Chaque offre d'emploi et chaque demande de changement sont établies dans un document dont les modèles sont joints en annexe.

L'UNEDIC vérifie la conformité des offres d'emplois qu'elle a reçues avec la convention collective nationale et diffuse régulièrement celles-ci à l'ensemble des institutions par messagerie. Ces offres d'emploi sont portées à la connaissance des agents par voie d'affichage dans les unités de travail et par tout moyen de communication interne (messagerie, serveur intranet...).

Par ailleurs, l'UNEDIC adresse les demandes de changement d'institution aux organismes concernés. Elle tient à la disposition de toutes les directions la liste des candidatures spontanées d'une ancienneté inférieure à six mois.

En outre, l'UNEDIC adresse à chaque organisation syndicale signataire de la Convention Collective Nationale la liste des offres d'emploi qu'elle reçoit dans le cadre de la Bourse de l'Emploi.

À la demande tant des agents volontaires que des Directions d'Institutions, l'UNEDIC rapproche toutes les offres d'emplois avec les demandes de changement de poste dont elle a connaissance, en respectant les souhaits des candidats.

Les demandes de changement d'affectation pour raisons personnelles formulées en l'absence d'un poste affiché sont enregistrées par la Direction des Ressources Humaines. Ces candidatures sont examinées prioritairement quand un poste correspondant au niveau de qualification du demandeur est disponible.

Dans le but de favoriser le fonctionnement de la Bourse de l'Emploi fondée sur le volontariat des agents, des mesures d'accompagnement sont définies en annexe du présent accord.

Chapitre 3 **Effets de l'accord**

Ces dispositions sont de nature à réviser l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la Bourse de l'emploi dans le régime d'Assurance chômage en date du 29 octobre 1996, ainsi que son annexe.

A cet effet, la signature de ce texte vaut avenant à l'accord précité.

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une communication spécifique auprès de l'ensemble du personnel du régime d'Assurance chômage.

Dans le cadre du suivi de cet accord, les litiges qui pourraient naître de son application relèvent, conformément aux dispositions conventionnelles, de la commission prévue à l'article 33.

Un bilan annuel de l'application du présent accord sera réalisé à l'initiative de l'UNEDIC et présenté aux organisations syndicales.

Le présent accord est applicable dès sa signature et pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Annexe à l'avenant du 8 janvier 2001

Afin de faciliter la mise en oeuvre des mobilités géographiques telles que définies à l'accord relatif à la Bourse de l'emploi au sein de l'Assurance chômage, il est convenu de la création d'une ligne budgétaire nationale gérée par l'UNEDIC consacrée à la prise en charge des modalités financières d'accompagnement des mobilités des agents de l'Assurance-Chômage telles que décrites ci-après :

D'une manière générale, l'UNEDIC acquitte les frais liés aux mobilités définies par l'accord relatif à la Bourse de l'emploi dans le régime d'Assurance chômage, sauf ceux qui sont stipulés comme étant pris en charge par l'institution au sein des articles de la présente annexe. Pour ce faire, l'institution, préalablement à l'accord de dépense donné au salarié ou au partenaire externe, obtiendra la validation de l'UNEDIC.

En cas de changement d'affectation, inter ou intra Institutions, entraînant soit un changement de domicile soit un accroissement significatif du temps de trajet, les dispositions suivantes sont appliquées :

Article 1 **Nouvelle affectation professionnelle entraînant un déménagement**

§ 1 **Champ d'application**

Pour l'application des dispositions prévues dans le présent accord, les situations de vie maritale ou de PACS justifiées seront assimilées au mariage.

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

§ 2 **Préparation d'un transfert**

Lorsqu'un agent est convoqué à un entretien en vue d'un éventuel changement de poste, l'Institution qui recrute lui rembourse ses éventuels frais de déplacement. Chaque agent reçu pour un entretien par l'institution qui recrute, peut, après accord de celle-ci et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint. Pour ce faire, l'institution d'origine accordera 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 à l'UNEDIC.

Le déplacement des enfants mineurs sera pris en charge lorsque les obligations familiales le justifieront.

§ 3 **Logement**

Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en oeuvre dès lors que la période probatoire s'est révélée satisfaisante. Avant cette échéance, les parties conviennent d'arrêter un dispositif temporaire également prévu au sein de la présente annexe.

3.1 - Déménagement

Les agents nouvellement affectés se voient accorder par leur nouvel employeur 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 salariés nouvellement affectés seront intégralement pris en charge par l'UNEDIC dès lors que ces frais auront fait l'objet d'un devis préalablement accepté par l'Institution.

3.2 - Indemnité de réinstallation

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

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

Lorsque deux conjoints travaillant dans le Régime d'Assurance Chômage changent d'institution, même si les institutions sont différentes, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.

3.3 - Transfert de la famille

Dans le cas où en accord avec la structure qui recrute 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'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé, celui-ci peut prétendre, pendant la période de séparation, à l'application des barèmes concernant l'hébergement en vigueur à l'UNEDIC. Il bénéficiera, en outre, du remboursement d'un voyage aller et retour par semaine pour lui ou son conjoint.

Dans le cadre de sa mobilité, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de la famille (aide aux démarches administratives, recherche et inscriptions scolaire). Il sera tenu compte de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants pour lesquels un traitement spécifique demanderait une prise en charge particulière.

3.4 - Frais d'agence

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge directement par l'UNEDIC sur présentation de facture à concurrence d'un montant maximum de 10 000 F. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.

3.5 - Double loyer

Si le changement de résidence entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence est pris en charge pendant trois mois par l'UNEDIC, sauf cas particulier à définir. En cas de prolongement de prise en charge, une dégressivité de 30 % est appliquée par période de trois mois.

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

3.6 - 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 sera accordée, après validation de l'UNEDIC. L'indemnité mensuelle versée sera égale à la différence entre les deux loyers hors charges et sera 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.

§ 4 **Conjoint**

4.1 - Activité professionnelle du conjoint

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

Le conjoint est salarié du Régime d'Assurance Chômage

Il sera reclassé dans un emploi équivalent dans la même structure ou dans l'institution la plus proche. Toutefois pour permettre au salarié concerné de prendre sa décision en toute connaissance de cause, la Direction d'accueil lui confirmera 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 pourront être diminués.

Le conjoint n'est pas salarié du Régime d'Assurance chômage.

Le Régime d'Assurance Chômage et l'institution d'accueil du conjoint s'engagent à rechercher les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur du Régime d'Assurance Chômage, dans la région concernée.

Pour ce faire, il est mis à disposition du conjoint une assistance à la recherche d'un emploi réalisée par un prestataire extérieur apportant son aide 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 sera donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'institution, à compétence égale.

Article 2 **Nouvelle affectation professionnelle**

Dans le cas d'une nouvelle affectation professionnelle, le salarié 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 oeuvre 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'évaluation régulières afin de déterminer les mesures d'adaptation les plus performantes.

Article 3 **Nouvelle affectation professionnelle entraînant un accroissement du temps de trajet**

Lorsque la nouvelle affectation entraîne pour l'agent un accroissement du temps de trajet domicile/ lieu de travail supérieur à 1 heure quotidienne (aller et retour), ou du trajet supérieur à 40 km (aller et retour), cet agent bénéficie du versement d'une indemnité forfaitaire exceptionnelle d'un montant équivalent à un mois de salaire brut.

Si l'agent décide au cours de sa période probatoire, de déménager et de bénéficier des dispositions de l'article 1, le montant de l'indemnité forfaitaire prévue à l'alinéa 1 de l'article 3 est déduit des indemnités à verser au titre de l'article 1.

Lorsque le changement de lieu de travail ne constitue pas une mobilité au sens du chapitre 1 de l'accord relatif à la Bourse de l'emploi dans le régime d'Assurance chômage, un accroissement du coût du transport sera pris en charge par l'institution sur justificatifs dans la limite d'une durée de 4 mois.

Cessation anticipée d'activité **Accord du 1er février 1996**

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Les agents du régime d'assurance chômage bénéficient des dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de certaines catégories de salariés.

Afin de leur faciliter l'accès à ce dispositif, les dispositions ci-après sont arrêtées :

Article 1

Les salariés bénéficiaires continueront à acquérir des droits à la retraite complémentaire et supplémentaire équivalents à ceux qu'ils auraient eus en continuant à travailler jusqu'à 60 ans, sur la base du taux appliqué aux agents de l'institution et du salaire qui aurait été versé si l'activité avait été maintenue.

Ils acquitteront en contrepartie les cotisations salariales (sous déduction des cotisations prises en charge par l'Etat) dans les mêmes proportions que celles des salariés en activité.

Article 2

Les agents bénéficieront, s'ils le souhaitent, des prestations de prévoyance, hormis celles liées à l'incapacité de travail, et du régime complémentaire maladie dans des conditions analogues à celles prévues pour les préretraités du FNE par l'accord du 31 mars 1995.

Article 3

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi et du Conseil de prud'hommes de Paris.

Contrats de qualification Accord du 13 décembre 2002

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNIRAC CFTC

CGT ;

CGT-FO.

Le présent accord remplace l'accord du 28 octobre 1996 portant sur les contrats de qualification.

Afin de favoriser et permettre l'embauche de jeunes dans le cadre d'un parcours de formation valorisant, un dispositif d'accueil et de recrutement dans le cadre de contrats de qualification sera développé au sein de l'Assurance chômage.

Ce principe devra permettre à des jeunes souhaitant acquérir un niveau de formation renforcé, d'accéder à terme à un emploi qualifié au sein de l'Assurance chômage, après une période d'acquisition des éléments de culture générale nécessaires et un cycle de formation adapté.

Il est rappelé que les jeunes non diplômés sont prioritaires pour bénéficier de ce dispositif qui vise également à l'obtention d'un premier niveau de qualification pouvant justifier l'octroi d'un diplôme de niveau IV ou V.

Article 1 Dispositif d'accueil

Dans le cadre d'une embauche, chaque salarié bénéficie d'un dispositif d'accueil qui doit comprendre :

- une mise en relation avec l'encadrement et l'entourage professionnel,
- une présentation du poste de travail, des modes opératoires, des sources d'information relative à son activité, ainsi que de l'institution et de son fonctionnement,
- une information sur l'organisation des services facilitant la vie quotidienne,
- la remise des différents documents utiles, y compris la convention collective,
- le suivi systématique des modules de formation nécessaires à la connaissance de l'Assurance chômage.

Article 2 Embauche dans le cadre de contrats de qualification

Il est rappelé que le recrutement direct en contrat à durée indéterminée demeure la règle.

Le dispositif des contrats de qualification répond au principe du parcours qualifiant de formation et d'intégration pour les jeunes salariés ainsi recrutés notamment dans les fonctions spécifiques à l'Assurance chômage, allocataires et recouvrement, pour lesquelles il n'existe pas de formation extérieure particulière. En outre, le contrat de qualification d'une durée d'un an n'a pas pour principe de rendre le jeune immédiatement opérationnel durant le temps de formation.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les contrats de qualification présentent les caractéristiques globales suivantes :

- le jeune est recruté pour un contrat à durée déterminée dans le cadre des dispositions légales ; la durée du contrat est toutefois limitée à 1 an maximum. Cependant des contrats plus longs limités à 24 mois pourront être établis, à la demande des jeunes, au regard de la durée de leurs études et des possibilités de l'institution.
- un parcours de formation est établi, en liaison avec le tuteur et le responsable hiérarchique, les enseignements représentant, au minimum, 25 % de la durée totale du contrat, les frais de transport et d'hébergement étant pris en charge par l'institution dès lors qu'ils dépassent les conditions du trajet habituel,
- la fonction de tuteur est confiée à des salariés volontaires dont l'expertise et les compétences relationnelles et pédagogiques sont garantes de la qualité de l'intégration ; ces salariés appartiennent à la maîtrise et à l'encadrement, ceux-ci ayant notamment pour responsabilité le développement des compétences des salariés placés sous leur

responsabilité ; à ce titre, les tuteurs désignés devront recevoir toute la formation, ainsi que la disponibilité nécessaires pour assurer leur mission,

— la rémunération versée aux agents en contrat de qualification est celle correspondant au coefficient minimum de la classification du personnel pour la fonction considérée, étant entendu que le coefficient est porté à 190 au bout de 12 mois d'exercice,

— le contrat de qualification, sauf cas justifiant la rupture à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, est transformé à son terme en contrat à durée indéterminée et l'intéressé accède au niveau correspondant à l'emploi occupé.

Un bilan annuel de l'application du présent accord sera réalisé à l'initiative de l'UNEDIC et présenté aux organisations syndicales nationales signataires de la convention collective dans le cadre de la CPNF. Par ailleurs, la mise en place de ce dispositif au plan local fera l'objet d'une présentation pour avis des comités d'entreprise ou d'établissement.

Article 3 Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 4 Publicité

Le présent accord est déposé auprès de la DDTE et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Déroulement de carrière Avenant n° 27 du 17 octobre 1994

Article 1

Le présent accord doit permettre :

- de prendre en considération les évolutions techniques des métiers tant propres à l'assurance chômage, qu'interprofessionnels et de valoriser ainsi les fonctions exercées, par la reconnaissance des capacités professionnelles et de la technicité des salariés,
- de favoriser le déroulement de carrière de tous les salariés, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue, par les différentes institutions, des impératifs de formation, qu'il s'agisse de la formation initiale ou de la formation professionnelle continue.

Les évolutions de carrière des salariés du régime d'assurance chômage devront pouvoir se réaliser dans le respect des accords locaux.

Le présent accord doit également permettre une réelle promotion des salariés en :

— proposant différentes possibilités d'évolution professionnelle basées sur une concertation entre salariés et directions des institutions :

- évolution liée à l'exercice progressif d'une polyvalence au sein d'un métier par élargissement des connaissances et des compétences,
 - ou, évolution liée à une maîtrise progressive dans un domaine spécifique, par enrichissement et approfondissement des connaissances et des compétences,
 - de plus, à partir d'un certain niveau de qualification, évolution par la gestion de projet (expertise) ou par la gestion d'équipes (encadrement),
- valorisant l'enrichissement et l'élargissement des connaissances et des compétences, quelque soit le type de parcours suivi,

— permettant l'adaptation des agents aux évolutions d'emplois rendues nécessaires par les modifications techniques ou réglementaires.

A ce titre, la formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des salariés de l'assurance chômage. Elle doit être développée afin de répondre aux besoins des salariés des institutions et de permettre la meilleure adaptation possible du personnel aux évolutions technologiques et réglementaires.

Les plans de formation devront être élaborés et mis en oeuvre au sein des différentes institutions, en concertation avec les instances représentatives du personnel. Ils devront également tenir compte des orientations définies ci-avant afin que soient réalisés des stages de formation qualifiante quelqu'en soit la nature. A ce titre, les actions de formation réalisées dans le cadre des sessions nationales devront être privilégiées.

Par ailleurs, dans l'intérêt conjoint des salariés et des institutions, la pratique d'entretiens professionnels, liés aux

évolutions de carrière doit être développée et généralisée au sein du régime.

En ce sens, il est souhaitable que soit mis en place un entretien professionnel de l'ensemble des salariés du régime par la direction des différentes institutions.

Le principe et les modalités de mise en place de tels entretiens sont prévus et organisés par cet accord.

Les personnes nouvellement recrutées en contrat à durée déterminée et débutantes dans les métiers spécifiques de l'assurance chômage peuvent être embauchées en tant que stagiaires. Après une durée maximale d'une année, consacrée à une formation appropriée et une pratique professionnelle, elles accéderont au niveau correspondant à l'emploi occupé.

Par ailleurs, et à l'occasion des modifications réglementaires intervenues notamment durant les négociations sur la classification, dans le souci de maintenir l'emploi des salariés touchés par celles-ci, l'assurance chômage mettra en œuvre toutes les mesures d'accompagnement en vue de permettre ces évolutions, et favorisera tout particulièrement la conduite d'entretiens professionnels, la réalisation de bilans de compétences conformément aux dispositions légales et conventionnelles, et l'élaboration de formations adaptées à l'intention du personnel qui verrait son activité transformée par des évolutions réglementaires.

D'autre part, le présent accord a aussi comme but de favoriser et de développer dans toutes les institutions du régime, les congés individuels de formation dans le respect des textes légaux.

Article 2 **Déroulement de carrière et entretien professionnel annuel**

L'entretien professionnel est un moment privilégié de l'année. Il 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.

Tout salarié d'une institution de l'assurance chômage devra pouvoir bénéficier d'un entretien professionnel avec son encadrement direct, au cours duquel un bilan sera 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 devra se situer à une époque de l'année permettant la mise en œuvre des actions de formation nécessaires.

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

A titre d'exemple, un support national d'entretien professionnel est annexé au présent accord. Ce support pourra faire l'objet d'une adaptation de manière à répondre au mieux aux besoins de chacune des institutions du régime d'assurance chômage, en concertation avec les instances représentatives du personnel.

Celui-ci doit se garder de toute subjectivité et ne traiter que de questions professionnelles. Il est prévu un espace où le salarié pourra formuler ses commentaires.

Afin de garantir la meilleure qualité des entretiens, la plus grande attention devra être portée à la formation des membres de l'encadrement qui en auront la charge. A ce titre, la disponibilité et le temps nécessaire devront être dégagés.

De la même manière, la convocation du salarié devra faire l'objet d'un délai de prévenance suffisant.

L'entretien professionnel fera l'objet d'un compte rendu dont un exemplaire sera remis au salarié. Ce compte rendu devra être signé par la direction.

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

En outre, la nature de l'entretien devra être adaptée à la catégorie professionnelle du salarié qui en fait l'objet.

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

Dans l'hypothèse où un différend apparaîtrait quant à la nature des décisions prises à l'issue de l'entretien professionnel, les instances représentatives du personnel seront compétentes pour examiner la situation des salariés qui en feraient la demande.

Il est instauré une commission paritaire nationale de suivi du présent accord, composé de deux représentants par organisation syndicale signataire de la convention collective nationale et de cinq représentants de la direction générale de l'UNEDIC et des institutions du régime d'assurance chômage.

Cette commission aura pour objet d'examiner les conditions d'application du présent accord au sein des institutions

du régime d'assurance chômage. Elle se réunira jusqu'au mois de juin 1997 à l'initiative de la partie la plus diligente, date à laquelle un bilan sera établi sur les conditions d'application de cet accord.

Compte rendu d'entretien périodique d'activité

Service :

Date de l'entretien :

Concernant M., Mme, Mlle :

Emploi :

Classification :

Ancienneté dans l'institution :

Ancienneté dans la fonction :

Responsable de l'entretien :

I – L'EMPLOI

Nom
Prénom

a) Missions(s) principale(s) exercée(s)

CONFIDENTIEL

b) Activités mises en œuvre

Description de poste : en référence à la fiche de Description de poste ou de fonction dont vous voudrez bien nous adresser une copie et qui est :

sans changement

à modifier

à créer

Annexe

Plan de formation

PLAN DE FORMATION

DEMANDE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Nom _____	Prénom _____
Service _____	Division _____
Emploi _____	Coefficient _____
Date d'entrée : dans la direction _____ dans l'institution _____	dans l'emploi _____ dans le régime _____

FORMATIONS DÉJÀ SUIVIES AU COURS DES DEUX ANNÉES PRÉCÉDENTES

stage(s)	durée (jours)	année

MOTIVATION DE LA DEMANDE – veuillez préciser ce qu'apportera le stage dans le cadre de :

l'emploi actuel :
l'évolution de l'emploi actuel :
changement d'orientation : <p style="text-align: center;"><input type="radio"/> dans le service <input type="radio"/> à l'extérieur du service <input type="radio"/> dans une autre institution du régime</p>

FORMATION DEMANDÉE (joindre le programme)

Intitulé du stage _____	Organisme _____
Date(s) _____	et durée totale (en jours) _____
Lieu _____	coût de la formation (TTC) _____
S'agit-il d'un stage : <input type="radio"/> interne <input type="radio"/> individuel <input type="radio"/> CIF <input type="radio"/> externe <input type="radio"/> collectif <input type="radio"/> bilan de compétences	
S'agit-il d'un stage demandé et reporté ? <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non	

Le Chef de Service (date et signature)

Développement professionnel Accord du 29 octobre 1996

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Principes généraux

Le développement de l'expérience professionnelle des salariés, leur permettant d'occuper des emplois plus qualifiés, est une condition fondamentale du progrès des institutions.

Par ailleurs, les salariés attendent du Régime d'assurance chômage qu'il constitue un lieu permettant un déroulement de carrière favorisé par l'accroissement de leurs compétences.

Les intérêts individuels et collectifs des salariés et les impératifs des institutions impliquent la mise en oeuvre d'un dispositif favorisant le déroulement de carrière, qui repose sur des principes et des règles équilibrées, connues de tous.

Les éléments constitutifs d'un déroulement de carrière

Responsable et acteur de son développement professionnel, chaque salarié souhaite que son institution reconnaissse les compétences qu'il met en oeuvre et qu'elle lui permette de les parfaire, pour lui donner les moyens de réaliser la meilleure évolution de carrière possible. Il doit donc :

- bien connaître les emplois, leurs évolutions et les compétences requises,
- être en mesure de faire le point sur son activité, de connaître et discuter la façon dont son travail est apprécié et ses perspectives d'évolution professionnelle,
- élaborer et gérer son projet professionnel.

Information et communication sur l'emploi

Les évolutions prévisibles des emplois dans les institutions seront examinées de façon concertée pour permettre au personnel d'acquérir progressivement, et le plus en amont possible, les nouvelles compétences qu'appellent ces transformations.

En outre, le Régime d'assurance chômage réaffirme sa volonté de pourvoir en priorité ses besoins de personnel par les ressources internes des institutions. Aussi, dans le prolongement de l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et des métiers, entend-il progresser dans le sens d'une meilleure communication sur les opportunités d'emplois dans le Régime.

Gestion du parcours professionnel

Le Régime d'assurance chômage pose le principe d'un parcours qualifiant pour l'ensemble de ses salariés.

La validation par la hiérarchie de nouvelles compétences - éventuellement dans le cadre des entretiens périodiques d'activité - se traduit par une promotion et/ou une progression de la rémunération.

Ces évolutions se font dans le cadre fixé par la convention collective nationale et l'ensemble des accords existants, en s'appuyant sur la classification des emplois.

Tous les moyens sont mis en oeuvre afin de garantir aux salariés concernés la possibilité d'un parcours de carrière. Il s'agit de :

- faciliter l'intégration et l'adaptation des salariés nouvellement recrutés dans un poste,
- permettre à tout membre du personnel de se situer régulièrement sur le plan professionnel afin de se définir une perspective et de se préparer à de possibles évolutions ou changements d'emplois ainsi que de fonction au cours de sa carrière,
- de développer un accompagnement adapté et de mettre en place des structures spécifiques d'appui,
- de garantir à tous la possibilité d'un parcours professionnel avec une égalité de chance.

Des parcours de carrière reconnus

Principe d'un déroulement de carrière minimum

Le déroulement de carrière accompagne la progression de la qualification des salariés. À ce titre, l'attribution d'un échelon dans un emploi doit permettre de prendre en compte l'expérience acquise par le salarié du fait de la mise en oeuvre 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.

C'est pourquoi la situation d'un salarié n'ayant pas vu son activité professionnelle modifiée depuis quatre ans devra 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 CCN si la première mesure s'avère épuisée. Toute exception à cette disposition devra être justifiée par des critères objectifs relatifs à la qualité professionnelle de l'agent concerné.

Des parcours de carrière ouverts à tous

Certains salariés peuvent rencontrer des contraintes personnelles ou professionnelles qui engendrent des difficultés relatives au déroulement de carrière. Le Régime d'assurance chômage réaffirme son attachement à proposer des possibilités de développement professionnel adaptées à chaque situation particulière.

De la même manière, il est rappelé que l'exercice d'un mandat syndical (ou autre éventuellement : administrateurs de caisse, conseillers prud'hommes, élus municipaux, départementaux, ...) ne doit pas être un frein au déroulement de carrière des agents.

Dotation du fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi Accord du 6 septembre 1995

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPF ;

Union professionnelle artisanale (UPA).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CGT.

Les signataires du présent accord décident d'engager 8 milliards de F pour le financement des mesures prévues par le relevé de décisions de la réunion paritaire sur l'emploi du 5 juillet 1995.

Ils décident d'affecter à ce titre 4 milliards de F au titre des exercices 1995 et 1996, montant prélevé sur les ressources de l'UNEDIC.

Le présent accord prend en compte l'ensemble des engagements pris par l'Etat dans le cadre du protocole d'accord tripartite du 23 juillet 1993 et de la convention Etat-UNEDIC du 13 octobre 1993, engagements confirmés par le Premier Ministre lors des entretiens des 4 et 5 septembre 1995 et par les lettres du Ministre du Travail, du Dialogue Social et de la Participation adressées les 5 et 6 septembre 1995 au Président de l'UNEDIC.

Organisation et réduction du temps de travail Accord du 8 janvier 2001

(Modifié par avenant du 21 décembre 2001 applicable à compter du 2 janvier 2002)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Chapitre 1 Réduction du temps de travail et modalités d'application

Article 1 Bénéficiaires

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Assurance Chômage quelle que soit leur catégorie ou leur statut, en dehors des Directeurs et Directeurs adjoints qui relèvent de l'avenant XXV et de l'accord du 4 juillet 1978, et pour lesquels une négociation spécifique sera engagée en vue d'aboutir à un accord collectif.

Article 2 **Définition du temps de travail - Nouvelle durée du travail**

La loi définit la notion de durée du travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La convention collective prévoit une durée normale de travail de 37 h 50 centièmes. A compter du 1^{er} février 2000 la loi prévoit que la durée légale du travail est ramenée à 35 h, ce qui représente une baisse de 6, 7 % par rapport à l'horaire conventionnel hebdomadaire. Le présent accord prévoit les dispositions accompagnant l'adaptation de l'horaire conventionnel à la durée légale du travail, il contribuera ainsi à préserver l'emploi des agents de l'Assurance chômage.

Article 3 **Détermination des jours travaillés**

§ 1 **Durée du travail de référence**

Temps conventionnel hebdomadaire : 35 heures

Durée moyenne quotidienne : 7 heures

Nombre d'heures de travail effectif dans un exercice plein : 1600 heures

Nombre de jours travaillés sur la base de la durée moyenne quotidienne de travail : 228 jours

§ 2 **Décompte des jours ouvrés non travaillés**

Au titre des congés payés et des jours fériés ouvrés, un volume de jours est décompté de la base annuelle ouvrée, soit :

365 jours - 104 WE = 261 jours ouvrés

Jours ouvrés non travaillés = 261 jours - 228 = 33 jours

§ 3 **Répartition des jours ouvrés non travaillés**

33 jours composés comme suit :

Congés payés CCN = 25 jours

Jours ouvrés fériés = 8 jours

Les congés supplémentaires accordés à titre individuel au regard de l'application de la CCN s'ajoutent aux 33 jours ainsi décomptés. Les règles de fractionnement pour congés payés sont maintenues, tant celles relevant du droit commun que celles issues de la CCN.

Pour le cas où une année comporterait 7 jours ouvrés fériés, deux demi-journées seraient récupérées lors des veilles de fêtes de fin d'année.

§ 4 **Durée quotidienne de travail et nombre de jours travaillés**

La durée quotidienne de travail étant maintenue à 7h50 centièmes, le nombre de jours travaillés dans l'année est de : $(228 \times 7h) / 7h50 c = 213$ jours

Ces jours de travail sont répartis tout au long de l'année selon les dispositions découlant de l'article 4 du présent accord.

Article 4 **Modalités d'application de la réduction du temps de travail**

Les 15 jours de RTT seront répartis, par accord collectif au niveau de chaque institution, entre un nombre de jours fixés à l'initiative de la Direction et un nombre de jours laissés au libre choix des salariés, ceci afin de tenir compte de l'activité de l'institution et des spécificités des services internes. Ils seront pris par journée entière.

Pour tenir compte de la répartition de l'activité qui peut varier en fonction des périodes de l'année, la Direction

de l'institution peut organiser une partie de la réduction du temps de travail en fonction de l'activité des services autour d'une alternance de semaines de 5 jours et de 4 jours de 7 heures 50 centièmes, un éventuel jour ouvré férié ne pouvant être assimilé à un jour RTT.

Les jours de RTT laissés au libre choix des salariés doivent être pris dans l'année civile. Ils ne sont ni reportables, ni soldés sous forme de salaire.

Par ailleurs, la Direction peut déterminer des périodes durant lesquelles la prise de jours de RTT ne sera pas possible.

Article 5 **Heures supplémentaires**

Conformément à l'article 12 de la convention collective, en cas de nécessité, des heures supplémentaires pourront être effectuées exceptionnellement par tout ou partie du personnel, dans les conditions et limites prévues par la loi.

§ 1 **Définition des heures supplémentaires**

Seront considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande expresse de la hiérarchie, au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire prévu pour la semaine, au-delà des limites de report fixées par le règlement de l'horaire variable de l'institution.

Dans tous les cas, il appartient à la Direction de veiller à ce que les salariés ne dépassent pas les horaires préalablement définis. A cet effet, il conviendra, périodiquement, de faire un point sur le temps de travail effectué. Le constat de dépassements devra déboucher sur des mesures d'organisation ou de répartition de charges permettant de respecter la durée hebdomadaire fixée au niveau de l'institution, et seront l'objet d'une information du Comité d'entreprise ou d'établissement.

§ 2 **Rémunération des heures supplémentaires**

Ces heures sont rémunérées conformément aux dispositions législatives en vigueur. Toutefois, les heures supplémentaires effectuées en complément d'un horaire hebdomadaire collectif inférieur à la durée légale du travail bénéficient de majorations prévues dès la 36^{ème} heure, sans remise en cause du principe légal de calcul du repos compensateur au sens de l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

L'accord conclu au niveau de l'institution pourra prévoir que le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé en tout ou partie par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement équivalent.

Ce repos sera pris par journée ou demi-journée à une date fixée d'un commun accord et subordonnée aux nécessités du service, et en tout état de cause, à la demande du salarié dans les 2 mois suivant l'acquisition.

Article 6 **Temps de travail des cadres**

§ 1 **Principe**

Les cadres se répartissent selon deux catégories correspondant aux :

- cadres de production qui travaillent au rythme des équipes selon des horaires collectifs,
- cadres auxquels la Direction peut proposer un avenant au contrat de travail prévoyant que la durée annuelle du travail s'exerce dans le cadre d'un forfait-jours du fait de leur autonomie dans la gestion de leur temps de travail quotidien.

Cet avenant, conclu pour une durée indéterminée, peut être remis en cause par l'une des parties, en respectant un délai de prévenance de 1 mois. Dès lors, le forfait-jours n'est plus applicable, le cadre bénéficie des dispositions communes aux salariés de son institution pour la gestion de la durée quotidienne de travail.

Les cadres autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien correspondent aux cadres disposant d'un coefficient au moins égal à 400, et dont la durée du travail ne peut être déterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps.

Les cadres dont le coefficient est inférieur à 400 ou qui ne disposent pas d'avenant de forfait-jours travaillent au rythme des équipes de production et sont astreints à ce titre aux dispositions courantes en matière de gestion de la durée du travail, mises en oeuvre dans leur institution.

§ 2

Cadres autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien

Lorsqu'un avenant de forfait-jours est conclu, la durée annuelle de travail est fixée à 217 jours. Dans le cadre d'une activité réduite, elle peut être également fixée pour un nombre de jours inférieurs, le salaire étant alors réduit prorata temporis.

L'avenant ainsi conclu acte le fait que le cadre concerné effectue un horaire moyen supérieur à celui fixé au chapitre 7 article 1 paragraphe 1 du présent accord et que l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son travail rend difficile et peu adapté le suivi de son temps de travail.

Le salarié ayant conclu un avenant à son contrat de travail prévoyant un forfait-jours aborde, chaque année, au cours de son entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Afin de tenir compte du niveau des responsabilités entraînant un investissement personnel significatif du cadre autonome dans la gestion de son temps de travail quotidien, celui-ci bénéficie, pour un avenant de forfait-jours de 217 jours, de 4 jours de repos supplémentaires qu'il positionne dans l'année civile. Ce nombre de jours est proportionnel pour un avenant de forfait-jours d'une durée inférieure.

En outre, pour tenir compte du volume de travail exercé par le cadre bénéficiant d'un avenant de forfait-jours, il est tenu compte d'un nombre annuel d'heures supplémentaires équivalent à 100 heures, ramené prorata temporis pour un avenant de forfait-jours d'une durée réduite.

Ces heures supplémentaires, valorisée à 125 % du taux horaire de base, sont réparties sur les 12 mois de l'année par versement d'un complément fixe de salaire, qui est intégré à la base de calcul du 13^{ème} mois, de l'allocation de vacances et de l'indemnité différentielle des congés payés. Ce complément de salaire bénéficie de l'augmentation générale des salaires, et se trouve revalorisé à chaque augmentation individuelle du salaire de base. Le régime de versement du complément fixe de salaire est calé sur celui du salaire de base et de la prime d'ancienneté.

Les cadres, nouvellement recrutés, autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien, se verront proposer, au moment de leur embauche, une base contractuelle établissant le principe du forfait-jours suivant les modalités décrites au paragraphe 1 du présent article.

Chapitre 2

Gestion et mesure des heures travaillées

Article 1 Gestion des heures travaillées

(Modifié par avenant du 21 décembre 2001 applicable à compter du 2 janvier 2002)

Les systèmes d'horaires variables dont bénéficient actuellement la plupart des salariés du régime d'assurance chômage et qui permettent une certaine souplesse des heures d'entrée et de sortie sont maintenus.

Pour concilier les aspirations des salariés avec l'organisation des services, les variations des plages mobiles seront déterminées au niveau de chaque institution selon une amplitude journalière à définir par accord collectif. Par ailleurs, pour assurer à chacun le bénéfice de la nouvelle durée du travail le report hebdomadaire ne pourra être supérieur à 1 heure 30, avec un cumul maximum limité à 3 heures. Le crédit d'heures pourra être pris par tranche de 3 heures maximum, étant entendu qu'il ne peut pas y avoir plus d'une récupération d'un crédit de 3 heures toutes les 4 semaines sur les plages fixes de l'horaire variable.

Le débit d'heures ne pourra être supérieur à 3 heures et devra être soldé au plus tard le 31 décembre.

En outre, chaque institution devra définir l'horaire collectif applicable au sein de la Direction, du service ou de l'unité de travail. Cet horaire collectif servira à la détermination des conditions de mise en place de l'horaire et pourra être utilisé pour tout salarié dont les conditions d'utilisation de l'horaire variable paraîtraien moins avantageuses.

Article 2 Mesure des heures travaillées

Afin de respecter les obligations légales d'enregistrement du temps de travail et de faciliter la gestion des horaires,

les institutions mettront en place un système d'enregistrement électronique permettant de contrôler et de comptabiliser le temps de travail du personnel, à l'exception des cadres bénéficiant d'un forfait-jours qui devront utiliser un système auto-déclaratif.

Chaque année, l'institution communiquera dans son bilan social le volume du temps de travail effectué par l'ensemble des catégories de personnel de l'Institution.

Chapitre 3

Salariés à temps partiel

Le nombre de jours de RTT s'apprécie au prorata du temps de travail déterminé par les clauses contractuelles individuelles. Ils sont pris par journée entière ou demi-journées selon la répartition du temps de travail défini par le contrat de travail ou son avenant.

A la date d'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou d'établissement, le salarié à temps partiel aura le choix :
— de continuer à exercer la même durée de travail.

Dans ce cas, il n'y a pas de jours décomptés au titre de la RTT, le salaire de base est quant à lui majoré d'un pourcentage correspondant au rapport :

ancienne durée collective du travail au sein de l'institution / 35 heures

— de bénéficier de la RTT avec maintien de salaire :

Dans ce cas, le salaire est inchangé par rapport à l'ancienne situation, l'agent se voit octroyer un nombre de jours de RTT correspondant à son pourcentage de temps partiel appliqué au 15 jours de RTT pour un temps plein.

En outre, les salariés dont l'embauche initiale ne s'est pas établie sur la base d'une durée de travail réduite pourront, à leur demande, reprendre une activité à temps partiel complet dans un délai de 3 mois à compter de la signature de l'accord local.

Dans le cadre de la mise en oeuvre de la RTT au sein de l'institution, la répartition du temps de travail sera redéfinie individuellement entre les salariés et la Direction, la répartition des jours travaillés et non travaillés ne pouvant être modifiée par la suite sans accord du salarié.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel ou à temps plein qui souhaiteraient modifier la durée de leur temps de travail en dehors des dispositions précitées peuvent en effectuer la demande auprès de leur hiérarchie qui, en fonction des contraintes de service, donne son autorisation, formalisée par un avenant au contrat de travail.

Chapitre 4

Organisation adaptée aux établissements informatiques

Par exception aux modalités prévues à l'article 4 du chapitre 1 du présent accord, les dispositions suivantes s'appliquent pour le personnel en charge d'activités informatiques.

— Le travail peut être effectué, selon les modalités propres à l'organisation, en horaires décalés, en équipes alternées.

— Il peut être reconnu au régime des astreintes, aux travaux de nuit ou de week-end, le Comité d'entreprise ou d'établissement sera tenu informé de ces recours.

Article 1

Les horaires décalés individuels

Sur demande de la hiérarchie, des salariés volontaires pourront être amenés à travailler en dehors des plages collectives habituelles.

Dans les cas d'une organisation de travail pérenne, les salariés disposeront d'un délai de prévenance de 2 mois, pouvant être réduit d'un commun accord, avant d'exercer leurs activités en horaires décalés. De même, en cas de retour aux horaires normaux de l'institution à la demande de leur hiérarchie, ils bénéficieront d'une information préalable un mois minimum avant modification, sauf accord entre les parties.

Dans les autres cas, sauf cas de force majeure, un délai de prévenance de 3 jours sera appliqué de manière à faciliter l'organisation personnelle du salarié.

L'horaire décalé individuel sera formalisé par courrier simple signé par les deux parties, indiquant notamment la date de début, la durée et, en tout état de cause, les modalités de retour au système collectif.

Contrepartie : Dès lors que le travail en horaire décalé s'exerce sur une plage horaire 6h-8h ou 20-21h, l'intéressé bénéficie du système de compensation décrit à l'article 2 paragraphe 1 du présent chapitre.

Article 2 **Le travail en équipes alternées**

L'activité des établissements de la DSI peut justifier une organisation en équipes alternées pour permettre le maintien de l'activité sur une amplitude horaire supérieure aux horaires collectifs habituels.

La décision des amplitudes de travail et du nombre de salariés qui composeront les équipes est dépendante de la fréquence et du volume de travail demandé hors des plages collectives habituelles du service.

§ 1 **Les plages de jour**

Les salariés affectés sur les plages horaires du matin ou de l'après-midi bénéficieront de compensations horaires compte tenu des heures effectuées en dehors de la plage horaire 8h-20h selon les modalités suivantes :

Chaque heure ou partie d'heure effectuée entre 6 h et 8 h et entre 20 h et 21 h donne droit à une compensation particulière sous forme d'unité de pénibilité valorisée en temps, à hauteur de 15 minutes pour une heure complète, et prorata temporis pour une fraction d'heure.

Ces unités de pénibilités sont cumulées pour être prises par l'agent par 1/2 journée ou journée de repos selon un planning concerté avec la hiérarchie. Ces repos devront être pris dans le trimestre suivant leur acquisition effective.

§ 2 **La plage de nuit**

Les salariés affectés sur les plages de nuit bénéficieront de compensations horaires et salariales compte tenu des heures effectuées en dehors des plages horaires du matin et de l'après-midi selon les modalités suivantes :

— une durée de travail ramenée à 32 heures en horaire moyen hebdomadaire.

Pour ce faire, les plages de nuit effectuées donneront lieu à capitalisation d'heures de repos devant être prises par journée entière selon un planning concerté avec la hiérarchie. Il sera également possible, pour tenir compte directement de la durée du travail ramenée à 32 h hebdomadaire, de limiter la durée de l'intervention de nuit à 6h40 centièmes si l'organisation du travail le permet.

— une majoration des heures travaillées de 25 %.

Article 3 **Le travail exceptionnel de nuit**

§ 1 **Modalité**

Les modalités ci-après concernent le travail exceptionnel de nuit, c'est à dire celui qui est effectué alors que le contrat de travail ne prévoit pas d'affectation sur une activité organisée en équipe alternée avec tout ou partie de l'activité réalisée pendant la plage de nuit.

Le travail de nuit doit rester exceptionnel. Le recours au travail de nuit sera justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il est effectué entre 21 h et 6 h.

Un salarié pourra être sollicité pour 15 nuits travaillées, ce nombre pouvant être augmenté avec accord du salarié jusqu'à 24 nuits maximum par an.

§ 2 **Contreparties**

Chaque heure de travail de nuit est valorisée à 200%.

Après une nuit de travail, le salarié bénéficiera d'un repos de 11 h consécutives.

La durée d'une nuit travaillée entraîne un repos compensateur pour la durée excédant 6 heures 40 centièmes, limitant ainsi la durée du travail à 32 heures en référence hebdomadaire.

Article 4 **Le travail du week-end**

Les salariés pourront être occasionnellement sollicités pour exécuter des travaux pendant le week-end.

Le travail du week-end doit être limité le plus possible aux tâches requises pour le maintien de la qualité et de la continuité du service ou de la sécurité du site.

§ 1 Modalités

Ces travaux se feront sur la base du volontariat.

Le nombre maximum de week-ends par an et par salarié est fixé à 12.

§ 2 Contreparties

Toute heure supplémentaire travaillée un samedi est valorisée à 150%.

Toute heure supplémentaire travaillée un dimanche est valorisée à 200%.

Le paiement de ces heures pourra, à la demande du salarié, être remplacé par la prise d'un repos équivalent tenant compte des majorations.

Après un week-end travaillé, le salarié bénéficiera d'un repos de 11 heures consécutives.

Article 5 Les astreintes

Constitue une astreinte la période située en dehors des heures normales de travail pendant laquelle le salarié peut librement vaquer à ses occupations personnelles tout en restant à la disposition permanente et immédiate de son employeur, et être en mesure de répondre, en dehors de son horaire habituel de travail à d'éventuelles interventions demandées par la Direction.

Dans la mesure du possible une période d'astreinte doit être portée à la connaissance du salarié volontaire suffisamment tôt pour qu'il puisse prendre ses dispositions personnelles pour réaliser son astreinte dans les meilleures conditions. La Direction doit également veiller à limiter le recours aux astreintes en optimisant les modalités de l'organisation du travail.

§ 1 Modalités

Les astreintes sont réalisées sur la base du volontariat. La Direction mettra en place une organisation évitant de fractionner une période continue d'astreinte entre plusieurs agents.

Elles sont décomptées en heures. Quelle que soit la durée réelle de l'astreinte, le résultat du décompte ne pourra être inférieur à 4 heures.

Astreinte de week-end :

- au-delà d'une durée de 12 heures effectuée le week-end, la durée de l'astreinte sera considérée comme égale à 24 heures,
- au-delà d'une durée de 24 heures, la durée de l'astreinte sera calculée en reportant la fin de l'astreinte à la fin de la période d'astreinte.

§ 2 Contreparties

Compte tenu des contraintes découlant de cette disponibilité, chaque heure d'astreinte donne lieu à une indemnisation forfaitaire équivalente à 0,6 point salaire par heure d'astreinte.

Ce forfait est majoré de 25 % pour les astreintes effectuées le week-end ou un jour férié.

La durée de l'intervention, y compris le temps de déplacement, est considérée comme du travail effectif. Dès lors, la période d'astreinte est réputée interrompue par une demande d'intervention, qui est rémunérée en tant que temps de travail.

A cette rémunération s'ajoutent, le cas échéant, les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, des jours fériés). La rémunération de l'intervention peut être remplacée en accord avec le salarié par un temps de repos équivalent.

Dans le cas où le salarié serait sollicité pour une ou des interventions dont la durée cumulée est inférieure à 2

heures, la rémunération se fera sur la base d'une durée de travail effectif égale à 2 heures.

L'accomplissement des astreintes donnera lieu pour chaque salarié concerné, à la remise, en fin de mois, d'un document indiquant le nombre d'heures d'astreintes effectuées par le salarié au cours du mois écoulé et la compensation correspondante.

Chapitre 5

Déplacements professionnels

Certains collaborateurs sont amenés, de par l'exercice de leur activité, à se déplacer fréquemment. D'autres salariés ne se déplacent qu'occasionnellement au titre de leur activité courante, ce qui engendre, en ce qui les concerne, une organisation personnelle inhabituelle. A ces deux populations, doit correspondre une compensation adaptée aux efforts consentis pour l'accomplissement du travail.

Article 1

Salariés qui, de par leurs fonctions, sont amenés à se déplacer fréquemment

Ne sont pas concernés par cet article les déplacements visés par l'accord relatif à la Bourse de 1 emploi dans l'Assurance chômage.

La compensation s'effectue par l'attribution d'un temps de récupération qui s'acquiert par l'octroi d'unité de dépassement :

- Tout départ (transports en commun ou voiture) effectué avant 8 h du matin génère une unité de dépassement.
- Il en est de même pour les retours effectués après 17 h 30.

L'horaire de référence est, pour les trajets en voiture, l'horaire de départ, et pour les trajets en train ou avion, l'horaire de départ figurant sur les billets et pour le retour l'horaire de départ effectif.

En récupération, 6 unités de dépassement donnent droit à une demi-journée, 12 unités de dépassement à deux demi-journées.

Les demi-journées peuvent être cumulées.

Pour le cas où il serait observé moins de 6 unités de dépassement dans l'année, il n'y aurait pas de récupération complémentaire mais un report serait possible sur l'année suivante.

Pour les cadres l'acquisition annuelle d'unités de dépassement est plafonnée à 60.

Article 2

Salariés se déplaçant occasionnellement au titre de leur activité courante

Tout temps de dépassement du temps de trajet habituel sera récupéré, dès lors qu'il engendre un dépassement de la durée quotidienne de travail.

Chapitre 6

Actions de formation individuelles

Mod. par Accord 6 oct. 2005 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

La mise en place de la Réduction du temps de travail nécessite d'optimiser le dispositif de formation au sein de l'Assurance chômage, afin que le temps consacré à la formation constitue un réel investissement de l'entreprise sur le renforcement des connaissances professionnelles de ses salariés.

Les actions d'adaptation aux évolutions de l'emploi inscrites au plan de formation recouvrent les actions de formation professionnelle continue liées à l'exercice de l'emploi occupé par le collaborateur et à l'évolution de son parcours professionnel. Ces actions sont assimilées à du temps de travail.

Chapitre 7 **Effets de l'accord**

Article 1 **Modification de l'article 12 de la CCN**

En application du présent accord, l'article 12 de la CCN est modifié comme suit :

§ 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 figurant aux articles 24 et 31 6, ci-après.

§ 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 oeuvre au titre du dispositif de la RTT.

Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs - dont le dimanche - pour tous les services des institutions visées par la présente convention.

Toute modification des horaires de travail donne lieu à consultation préalable des représentants du personnel et notamment dans le cadre des organisations particulières relevant du chapitre 4 de l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail.

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 issues de la nouvelle durée du travail. En tout état de cause, le Comité d'entreprise ou d'établissement sera tenu informé de la réalisation d'heures supplémentaires au cours de la période.

§ 3

A la demande des intéressés, si les nécessités du service le permettent, la possibilité de travailler à temps partiel sera accordée selon les dispositions légale en vigueur, (durée mensuelle du travail inférieure à la durée de travail conventionnelle, contrat de travail écrit fixant notamment la répartition de la durée du travail).

A la date d'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou d'établissement relatif à la mise en place d'une baisse de la durée hebdomadaire collective de travail, le salarié déjà à temps partiel bénéficiera d'une réduction de son horaire contractuel au prorata de la baisse dont bénéficient les salariés à temps complet par attribution de jours RTT avec maintien du salaire, ou du maintien de son temps de travail initial avec majoration du salaire de base d'un pourcentage correspondant à l'ancienne durée collective du travail au sein de l'institution rapportée à 35 heures.

Les salariés initialement embauchés à temps plein pourront revenir à l'exercice d'un temps plein à leur demande dans les trois mois de la conclusion de l'accord local.

Article 2 **Date d'application**

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2001.

Article 3 **Impact salarial**

L'impact de la réduction du temps de travail sur les salaires est intégralement compensé. La valeur du point et le montant de la partie fixe sont inchangés, le travail à temps plein correspond, à la date d'application du présent accord, à la durée hebdomadaire définie à l'article 3.1 du chapitre 1.

Article 4 **Personnes embauchées par l'institution en cours d'exercice**

§ 1

Nouvel embauché en cours d'exercice en provenance d'une institution du régime

Le décompte de la durée du travail restant à accomplir de la date d'embauche au terme de l'année civile s'effectuera par l'institution d'accueil au regard des jours de travail réalisés dans la précédente institution.

Le décompte doit aboutir à la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année conforme à l'article 3.4 du chapitre 1 du présent accord. Au besoin, des congés supplémentaires seront accordés pour permettre le maintien

de la durée du travail conforme à l'article 3.4 du chapitre 1 du présent accord.

Ces dispositions seront adaptées aux cadres autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien, en fonction de leur avenant de forfait-jours.

§ 2

Nouvel embauché en cours d'exercice au sein de l'AC

Le nouvel embauché bénéficiera d'un nombre de jours de RTT à son libre choix prorata temporis de sa date d'embauche au 31 décembre de l'année en cours, décompte fait des jours de RTT fixés par la Direction de l'institution placés dans la même période.

Article 5

Conditions d'application de l'accord national et dispositions locales

Dès la conclusion du présent accord, chaque institution devra entreprendre les négociations nécessaires à la mise en place de la RTT dans les conditions du présent accord. Ceci permettra le cas échéant l'adaptation des accords locaux existants aux nouvelles modalités d'exercice du temps de travail, dans le cadre d'un accord collectif signé niveau de l'institution.

La durée de travail définie au sein du présent accord s'applique à toutes les institutions et ne peut être réduit dans le cadre d'un accord local au-delà des dispositions contenues dans le présent accord et la CCN. Il en est de même du nombre de jours de travail.

A ce titre, ces négociations devront tenir compte des spécificités propres à l'institution au regard du contexte externe local. Il ne saurait être octroyé plus de 5 jours de repos supplémentaires à prendre par journée ou demi-journée à l'occasion de ponts ou de jours mobiles.

En conséquence, et au regard de l'ensemble des dispositions contenues au sein du présent accord, l'accord collectif négocié au niveau de chaque institution ou établissement, devra fixer :

- 1) le nombre de jours positionnés à l'initiative du salarié
- 2) les modalités d'exercice du temps de travail au regard de l'horaire collectif des services, en déterminant les règles propres au système d'horaires variables,
- 3) le nombre de jours de ponts ou de jours mobiles à prendre durant l'exercice civil,
- 4) en cas de réalisation des heures supplémentaires, la possibilité offerte aux salariés d'opter soit pour le paiement d'heures supplémentaires, soit pour la prise d'un repos compensateur de remplacement équivalent.

En complément de l'accord collectif, la Direction informera le Comité d'entreprise, pour chaque année civile et au plus tard le 30 novembre de l'année précédente, du calendrier des jours de RTT positionnés à l'initiative de la Direction.

Le comité d'entreprise et le CHSCT seront informés et consultés concomitamment à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord. La conclusion d'un accord au niveau local s'accompagnera simultanément de la modification par avenant des accords antérieurs contenant des dispositions ayant le même objet.

Pour le cas où aucun accord local ne serait conclu visant à organiser la RTT sur la base des modalités décrites au chapitre 1- article 4 du présent accord à la date du 30 juin 2001 ou à partir du 1^{er} jour du mois suivant l'établissement du procès verbal signifiant l'échec des négociations, la durée du travail hebdomadaire serait fixée à 35 h, réparties en 5 jours de 7 heures durant 228 jours par an.

Durant la période de transitoire du 1^{er} janvier 2001 jusqu'à la date de conclusion de l'accord local, ou de constat d'échec des négociations, les agents bénéficieront d'un repos équivalent à 25 % des heures dépassant la durée légale du travail. En cas de départ de l'Assurance chômage en cours de période, le repos non soldé par du temps de récupération pourra être payé.

Article 6

Suivi de l'accord

Il est institué une commission de suivi composée de trois représentants des organisations syndicales nationales signataires de la CCN et du Directeur général de l'UNEDIC ou de son représentant.

Elle se réunira une fois par semestre à compter de 2001.

En outre, la commission pourra se réunir en séance extraordinaire à la demande d'une des parties signataires.

Article 7

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Les parties signataires de la CCN conviennent de se rencontrer d'ici la fin de l'année 2001 pour mesurer les effets du présent accord au sein des institutions, et apporter les éventuels compléments nécessaires à son adaptation au regard du contexte de l'Assurance-chômage.

Article 8 **Mesure de publicité**

Le présent accord est déposé auprès de la DDTEFP et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Préretraite progressive Accord du 31 mars 1995

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

Article I

Considérant la volonté des partenaires sociaux de développer les solutions permettant de favoriser l'emploi et les évolutions professionnelles, les parties signataires de la convention collective du personnel ont adopté un accord destiné à servir de référence à la négociation des accords de préretraite progressive pouvant être conclus dans les institutions du régime d'assurance chômage.

Concernant les accords relatifs à la préretraite progressive en vigueur dans les institutions du régime d'assurance chômage à la date de signature du présent accord, ceux-ci seront maintenus, sauf à engager une nouvelle négociation sur un accord qui ne pourrait avoir d'effet rétroactif et dont les dispositions se substituerait à celles des accords en vigueur préalablement à cet accord local.

Cet accord doit permettre de réaliser des embauches de demandeurs d'emploi en contrat à durée indéterminée au prorata du temps de travail ainsi libéré ou, de préférence, à temps plein.

Article II

Le schéma d'accord-cadre ci-annexé comporte les dispositions applicables aux salariés qui adhéreront aux conventions de préretraite progressive au sein de l'ensemble des institutions du régime d'assurance chômage.

La mise en oeuvre nécessitera la conclusion de convention par chaque institution avec les services déconcentrés du Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle préalablement à toute démarche individuelle des agents de l'institution.

Accord-cadre sur la préretraite progressive

[Complété par avenant n° 1 du 1^{er} février 1996]

Préambule

Considérant la volonté des partenaires sociaux de développer les solutions permettant de favoriser l'emploi et les évolutions professionnelles, le présent accord, qui fait suite à une initiative de la direction a pour objectif de répondre aux dispositions :

- de la loi n° 92.1446 du 31 décembre 1992 sur les préretraites progressives,
- du décret 93.450 du 24 mars 1993,
- du décret 93.451 du 24 mars 1993 modifié par le décret n° 93-1371 du 30 décembre 1993,
- de l'arrêté du 24 mars 1993 modifié par l'arrêté du 30 décembre 1993,
- de l'article L. 322-4 du code du travail.

Cet accord doit permettre de réaliser des embauches de demandeurs d'emploi en contrat à durée indéterminée au

prorata du temps de travail ainsi libéré ou, de préférence, à temps plein.

Les parties souhaitent que le présent accord couvre une période d'un an à compter du 1er avril 1995, renouvelable à partir du 1er avril 1996, par tacite reconduction d'année en année.

Sa mise en oeuvre se fera ultérieurement, sous réserve de la conclusion d'une convention avec l'administration du travail.

Article I Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont les membres du personnel de l'institution âgés d'au moins 55 ans et de 65 ans au plus (s'ils ne peuvent faire liquider leurs droits à pension vieillesse entre 60 et 65 ans à taux plein) à la date de la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel, et qui remplissent par ailleurs les conditions prévues par les textes précités joints en annexe.

Les agents désireux d'adhérer à la convention sont invités à en faire part à la direction de l'institution dans un délai de deux mois avant leur passage en préretraite progressive, par écrit.

A cet effet, une communication de l'état récapitulatif des trimestres de cotisation devra être faite par les intéressés.

Article II Gestion des préretraites et information générale des candidats

L'institution mettra tout en oeuvre de façon à permettre aux personnes intéressées d'obtenir l'ensemble des renseignements nécessaires pour se déterminer en toute connaissance de cause, et notamment une simulation du calcul des droits.

A cette fin, une réunion d'information collective sera organisée pour le personnel concerné et les délégués syndicaux dans les meilleurs délais.

Le service du personnel se tiendra à la disposition des préretraités ayant adhéré à la convention, à tout le moins jusqu'à l'obtention de leur pension vieillesse, tant au niveau de la Sécurité sociale que de l'ensemble des caisses de retraites complémentaires.

Article III Adhésion volontaire

Il est expressément convenu entre les parties que les adhésions individuelles à la présente convention ne pourront intervenir que sur la base du volontariat, sans qu'aucune pression de quelque nature et de quelque origine que ce soit ne puisse être exercée sur les agents.

En cas d'annulation de la convention par la DRTE, les personnes adhérentes reprendront une activité à temps plein.

Article IV Organisation du temps partiel - Fonctions - Licenciement

Il est convenu que la durée du travail du préretraité à temps partiel sera de 50 % du temps complet en vigueur à l'institution. La nature de l'activité à mi-temps sera définie par la direction en fonction des nécessités du service, en concertation et d'un commun accord avec les intéressés.

Les fonctions et la nature des activités des agents seront définies par avenant à leur contrat de travail signé des deux parties avant adhésion à la convention.

Il est expressément convenu entre les signataires qu'il ne sera fait aucune discrimination au regard des avancements et des promotions pour les bénéficiaires de la PRP.

Par ailleurs, la répartition du temps de travail hebdomadaire ou mensuel se fera, en accord entre les agents concernés et leur direction, avant adhésion à la convention.

En cas de licenciement au cours de la préretraite, l'indemnité qui serait versée aux intéressés sera calculée sur la base des règles conventionnelles applicables en prenant pour assiette le double du dernier salaire à mi-temps (hors complément et en prenant en compte l'ancienneté acquise au prorata du temps complet et du temps partiel). Un modèle de calcul est joint en annexe.

Enfin, le recrutement des agents destinés à remplacer les bénéficiaires de la préretraite progressive sera soumis aux règles conventionnelles applicables, relatives aux appels d'offre.

Article V Ressources garanties - Clause de revalorisation

Les agents adhérant à la préretraite progressive percevront, s'ils remplissent les conditions requises, une allocation telle qu'elle est prévue par les textes cités.

Ils percevront également de l'institution le salaire correspondant au travail à mi-temps conservé, soit 50 % du salaire

brut qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé à temps complet.

De plus, l'institution garantit le complément qui serait nécessaire pour porter l'ensemble constitué par l'allocation de préretraite progressive et le mi-temps à 83 % du salaire brut mensuel et annuel antérieur qui sera revalorisé à chaque augmentation générale des salaires du régime d'assurance chômage.

Cette garantie sera portée à 85 % du salaire brut annuel antérieur pour le personnel dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité sociale, ce taux étant maintenu jusqu'au terme de la préretraite progressive.

La régularisation permettant de garantir aux bénéficiaires de la préretraite ce montant, sera effectuée annuellement (au 1er jour du mois anniversaire du début de la préretraite).

Article VI Prévoyance

Les salariés en préretraite progressive, au titre de leur activité à mi-temps, bénéficient des dispositions suivantes :

- pour la prévoyance, maintien de toutes les prestations,
- la mutuelle ainsi que le régime «rente de veuve ou de veuf»,
- les prestations servies en cas de décès sont calculées sur les bases prévues au contrat de prévoyance en vigueur, en prenant pour assiette 100 % du salaire brut antérieur,
- les prestations servies en cas de maladie ou d'invalidité sont calculées sur la base du salaire payé pour le mi-temps, le versement de l'allocation de préretraite et le complément versé par l'institution ne sont pas suspendus.

En cas d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle indemnisée au titre du livre IV du code de la Sécurité sociale, lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 % pendant la préretraite progressive, le collaborateur percevra une pension d'invalidité calculée sur la base de son revenu brut antérieur à temps plein.

Les cotisations seront calculées de la façon suivante :

- sur le salaire à mi-temps selon le taux normal de l'institution, la répartition entre l'employeur et le salarié étant la même que lors du travail à temps plein,
- sur la différence entre le salaire à mi-temps et 100 % du salaire brut antérieur, les cotisations patronales correspondantes étant à la charge de l'institution,
- en cas de modifications du régime de prévoyance, celles-ci s'appliqueront de plein droit aux agents en préretraite progressive.

Article VII Retraite complémentaire

D'un commun accord, il est garanti aux salariés en préretraite progressive des droits potentiels identiques à ceux qu'ils auraient eus en continuant à travailler à plein temps.

Les cotisations patronales correspondant à la différence entre le salaire à mi-temps et le salaire à temps plein reconstitué - incluant l'allocation vacances, le 13ème mois et l'indemnité différentielle de congés payés - sont intégralement à la charge de l'employeur, sous déduction des cotisations prises en charge par l'Etat.

Les parties signataires conviennent de se revoir si les conditions réglementaires applicables en la matière venaient à être modifiées.

Article VII bis Assurance vieillesse

(Crée par avenant n° 1 du 1^{er} février 1996)

L'avenant au contrat de travail peut prévoir conformément au décret du 30 août 1994 (pris pour l'application de l'article 43-VIII de la loi quinquennale du 20 décembre 1993), le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance-vieillesse à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps complet.

L'accord du salarié sera accompagné d'une déclaration aux termes de laquelle, il atteste n'exercer aucune activité professionnelle entraînant son affiliation à un régime de Sécurité sociale et s'engage à informer la direction sans délai de l'exercice éventuel d'une telle activité.

Le salarié prend en charge la différence entre le précompte correspondant à l'activité à temps complet et celui correspondant à la rémunération perçue au titre de l'activité à temps partiel.

Article VIII **Fin de contrat**

(Complété par avenant n° 1 du 1^{er} février 1996)

L'employeur mettra fin au contrat de travail des bénéficiaires de la préretraite progressive dès lors que les intéressés, âgés de 60 ans au moins, auront acquis le nombre de trimestres de cotisations nécessaire pour leur permettre de bénéficier immédiatement d'une retraite vieillesse à taux plein. Les intéressés auront donc à justifier, lors de l'adhésion à la convention, du nombre de trimestres acquis.

Sauf modification des dispositions actuellement en vigueur, cette fin de contrat de travail interviendra au plus tard lorsque les intéressés atteindront l'âge de 65 ans.

Lors de la fin de contrat de travail, les adhérents à la préretraite progressive percevront une indemnité de mise en retraite calculée sur la même base que celle prévue à l'article IV du présent accord.

Les salariés adhérents à la PRP bénéficieront, s'il en font la demande, de tout dispositif plus favorable qui serait mis ultérieurement en place dans l'institution.

Article IX **Remplacements**

Les préretraités adhérents seront remplacés par des embauches de demandeurs d'emploi en contrat à durée indéterminée au prorata du temps de travail ainsi libéré ou, de préférence, à temps plein et en respectant les obligations d'embauche de 25 % au moins des personnes prioritaires définies par la loi, par l'intermédiaire de l'ANPE et de l'APEC pour les publics qui les concernent. Les publics prioritaires en l'état actuel de la réglementation sont les suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans d'un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V de l'Éducation Nationale (niveau CAP ou BEP),
- les travailleurs handicapés ; sont visés, les travailleurs énumérés à l'article L. 323-3 du code du travail qui permettent de satisfaire à l'obligation d'emploi déterminée par l'article L. 323-1 du code du travail,
- les personnes seules sans emploi et ayant la charge d'au moins un enfant,
- les chômeurs de longue durée (personnes qui sont inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de 12 mois dans les 18 mois précédant leur date d'embauche),
- les chômeurs âgés de plus de 50 ans,
- les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et leurs conjoints.

A ce titre, le texte de la convention conclue avec l'Etat sera annexé au présent accord, et les représentants du personnel de l'institution seront informés, par la direction, du suivi de la mise en application des dispositions de cette convention.

Le processus d'embauche sera, de préférence, mis en oeuvre à compter de l'adhésion écrite des bénéficiaires de la PRP.

Les institutions privilégieront, dans toute la mesure du possible, les remplacements par promotion, regroupement des tâches ou changement d'organisation, au regard de l'organigramme en vigueur.

Article X **Tutorat**

Conformément à la loi, le tutorat sera ouvert aux salariés de l'institution volontaires en fonction de leur compétence, en vue de participer à l'insertion du personnel recruté dans le cadre du présent accord.

Il est souhaité que, dans toute la mesure du possible et en fonction des emplois et des compétences, la transmission des informations et du savoir soit effectuée en partie ou en totalité par l'adhérent à la PRP, pendant son temps de travail au sein de l'institution.

Article XI **Consultation du C.E.**

Le présent accord sera soumis à la consultation du comité d'entreprise lors de la première réunion qui suivra sa signature.

Article XII **Publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé en triple exemplaire à la DDTEFP et au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Annexe

Conditions d'ouverture de droits à l'allocation de préretraite progressive

- Adhérer à la convention signée entre l'entreprise et l'Etat.
- Avoir appartenu au moins 10 ans à un ou plusieurs régimes de Sécurité sociale au titre d'emplois salariés.
- Justifier au moins d'un an continu d'ancienneté à temps complet dans l'entreprise à la date de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel.
- Être âgé d'au moins 55 ans et de moins de 65 ans.
- Pour les salariés de plus de 60 ans, totaliser moins de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse au sens de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale.
- Être physiquement apte à exercer un emploi au moment de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel. Si à cette date l'intéressé se trouve dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'allocation de préretraite progressive ne lui est versée qu'à compter du jour où il reprend son travail à temps partiel.
- Ne pas être chômeur saisonnier.
- Ne pas être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail au sens de l'article L. 351-8 du code de la Sécurité sociale.
- N'avoir aucune autre activité professionnelle.

Montant de l'allocation

Le montant de l'allocation est fixé à :

- 30 % du salaire journalier de référence (tranche A) défini à l'article R. 322-7 du code du travail dans la limite du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la Sécurité sociale.
- 25 % du salaire de référence pour la part de ce salaire excédant ce plafond (tranche B) dans la limite du plafond de cotisation au régime de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Préretraite progressive dans les institutions du régime d'assurance chômage

Modèle de calcul annoncé à l'article IV de l'accord-cadre sur la préretraite progressive

1er cas

Agent ayant travaillé à temps plein pendant 20 ans et pendant 3 ans à mi-temps en préretraite progressive :

— Selon CCN = 8 mois de salaire à temps plein

— Selon DIR. 76.83 du 10 juin 1983 :

 20 ans soit 86,95 % de son temps de présence

 3 ans soit 13,05 % de son temps de présence

— Modalités de calcul de l'indemnité de licenciement :

86,95 x 100 % =	86,95
13,05 x 50 % =	6,53

	93,48

soit 8 mois de salaire à temps plein x 93,48 % = 7,4784 mois de salaire à temps plein.

2ème cas

Agent ayant travaillé à temps plein pendant 9 ans et 2 mois et pendant 1 an et 6 mois à mi-temps en préretraite progressive

— Selon CCN et DIR. 76.83 :

 9 ans et 2 mois soit 85,93 % de son temps de présence

 1 an et 6 mois soit 14,07 % de son temps de présence

85,93 x 100 % =	85,93
14,07 x 50 % =	7,04

	92,97

soit 5,666 mois de salaire à temps plein x 92,97 % = 5,267 mois de salaire à temps plein.

Retraite anticipée **Accord du 8 janvier 2001**

(Modifié par avenant du 21 décembre 2001 applicable du 2 janvier au 31 décembre 2002)⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UNEDIC.

Organisations syndicales :

CFTC.

L'accord signé le 8 janvier 2001 permettant le départ en retraite anticipée de certains salariés arrive à échéance le 31 décembre prochain. Afin de permettre à un plus grand nombre de collaborateurs de bénéficier de cette mesure, les parties signataires décident de reconduire le dispositif en 2002.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord a pour objectif de permettre à certains salariés de bénéficier de mesures favorables à leur retraite anticipée. Cette possibilité de départ en retraite anticipée s'exerce sur la période de couverture du présent accord, du 1^{er} mars 2001 au 31 décembre 2001. Les bénéficiaires doivent faire connaître à leur hiérarchie leur décision de rompre leur contrat de travail trois mois au minimum avant la date du départ souhaité, sauf accord dérogatoire de la hiérarchie.

Article 1 **Champ d'application**

Les bénéficiaires du présent accord sont les salariés volontaires disposant au moment de leur départ d'une ancienneté de 36 mois minimum au sein des institutions de l'Assurance chômage, qui, au bout d'un maximum de 36 mois de prise en charge au titre des articles 2 et 3 du présent accord, auront atteint ou dépassé l'âge de 60 ans et pourront justifier à cette date du nombre de trimestres requis par le système général de retraite de la Sécurité sociale pour bénéficier de la retraite à taux plein.

Peuvent être également bénéficiaires sur la base d'un engagement irrévocable, les salariés volontaires qui dans les 36 mois de prise en charge atteindront l'âge de 65 ans, leur permettant de liquider leur retraite quel que soit le nombre de trimestres acquis.

Si postérieurement à la date d'entrée du salarié dans ce système, la limite de 60 ans devait être repoussée par le législateur, les conditions du présent accord seraient préservées au-delà du 36^{ème} mois de prise en charge jusqu'à l'atteinte par le bénéficiaire de la nouvelle limite d'âge se substituant de droit à 60 ans.

Il est expressément convenu entre les parties que les adhésions individuelles au présent accord ne pourront intervenir que sur la base du volontariat, déclaration faite par l'intéressé de sa situation en ce qui concerne les trimestres acquis auprès du régime vieillesse de Sécurité sociale, et sans qu'aucune pression de quelque nature et de quelque origine que ce soit ne puisse être exercée sur les agents.

Article 2 **Modalités de départ**

A la date de la fin du contrat de travail, qui devra être définie en accord entre le salarié et sa hiérarchie, le bénéficiaire percevra :

— une indemnité de départ en retraite prévue par les dispositions de l'article 31 de la CCN. Pour ce faire, l'ancienneté prise en compte sera celle qui aurait été acquise à l'issue de la durée de prise en charge.

En outre, au 1^{er} jour du dernier mois de son activité, le bénéficiaire verra son salaire de base augmenté de 6,7 % (Art. 18 de la CCN), ceci représentant la contrepartie financière de la baisse de la durée du travail conventionnelle au sein de l'Assurance chômage. Le salaire majoré servira de référence au calcul des droits nés de la demande de retraite anticipée.

Article 3 **Modalités de prise en charge**

Dès le 1^{er} mois suivant la rupture du contrat de travail, et jusqu'à l'âge du départ en retraite qui est réputé s'exercer au 1^{er} jour du mois suivant le 60^{ème} anniversaire lorsque les conditions d'une retraite à taux plein sont réunies ou au premier jour du mois suivant l'acquisition du dernier trimestre ouvrant droit à une retraite à taux plein dans les conditions de l'article 1 ou à l'âge de 65 ans, le salarié bénéficiaire percevra mensuellement 60 % de son salaire brut, dont seront déduites des cotisations sociales dans les conditions suivantes :

— En fonction de la situation personnelle de l'intéressé, qui peut durant le temps de prise en charge visé à l'article 1 du présent accord, une adaptation des cotisations assurant le maintien de la couverture sociale au titre des régimes généraux de Sécurité sociale est opérée.

— Le bénéficiaire exerce au moment de son entrée dans le système de couverture un choix en ce qui concerne les couvertures prévoyance-décès et mutuelle complémentaire-frais de santé. Ce choix est définitif.

En outre le bénéficiaire s'interdit toute activité rémunérée jusqu'à la liquidation de sa pension de retraite.

Le calcul de la couverture s'opère selon les dispositifs suivants :

— Maintien de 60 % du salaire annuel théorique* brut (après application de l'article 2) ramené en 12^{ème} jusqu'au terme de la prise en charge défini aux articles 1 et 3 du présent accord (revalorisé à chaque augmentation générale des salaires de l'assurance chômage).

— Maintien de l'acquisition des points de retraite complémentaire sur la base d'un salaire à 100 %, selon la répartition des cotisations identique au régime d'activité.

— Maintien facultatif des prestations du régime de prévoyance des actifs de l'Assurance chômage sur la base de 100 % du dernier salaire d'activité, selon la répartition des cotisations identique au régime d'activité.

— Maintien facultatif de la couverture mutuelle complémentaire du régime des actifs de l'Assurance chômage, selon la répartition des cotisations identique au régime d'activité.

— Maintien du niveau de couverture sociale par prélèvement des cotisations qui y sont relatives en fonction de la situation personnelle du bénéficiaire au regard de ses ouvertures de droits, selon la répartition des cotisations du régime de droit commun, à l'exception de la cotisation vieillesse du régime général prise en charge à 100 % au bénéfice de l'intéressé.

* salaire annuel théorique : [(Points du coefficient x valeur du point au moment du départ) + partie fixe + art. 18 + ancienneté au moment du départ x 14,58] x % temps de travail contractuel.

Article 4 **Durée de l'accord**

(Modifié par avenant du 21 décembre 2001 applicable du 2 janvier au 31 décembre 2002)⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UNEDIC.

Organisations syndicales :

CFTC.

L'accord signé le 8 janvier 2001 permettant le départ en retraite anticipée de certains salariés arrive à échéance le 31 décembre prochain. Afin de permettre à un plus grand nombre de collaborateurs de bénéficier de cette mesure, les parties signataires décident de reconduire le dispositif en 2002.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est arrêté au 31 décembre 2002.

L'ensemble des dispositions prendra fin de plein droit à cette date et l'accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'échéance de cette date.

Article 5 **Révision de l'accord**

Il peut être révisé à la demande expresse d'une des parties signataires en fonction des dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail.

Article 6 **Mesure de publicité**

Le présent accord est déposé auprès de la DDTEFP et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe à l'accord du 8 janvier 2001

Pour la réalisation des modalités financières décrites au sein de l'accord relatif au dispositif de retraite anticipée, un contrat d'assurance collective est conclu au niveau de l'Assurance chômage, auquel chaque bénéficiaire adhère

individuellement dans les trois mois précédents son départ de l'institution.

Ce contrat est l'objet d'un rappel d'offre sur la base des dispositions applicables à l'Assurance chômage en la matière. Les organisations syndicales seront tenues informées du choix opéré à l'issue du processus de sélection. L'adhésion du bénéficiaire au dit contrat d'assurance collective est irrévocable.

Le partenaire externe garantit tout au long de la prise en charge l'établissement d'un bulletin mensuel de rente visant au calcul d'une somme nette virée en fin de mois et tenant compte du précompte des cotisations à la charge du bénéficiaire.

Par ailleurs, les gestionnaires de contrat d'assurance collective devront disposer d'un service administratif auprès duquel le bénéficiaire pourra obtenir toute information relative au versement de sa rente ainsi qu'à l'évolution du régime de ses cotisations sociales tout au long de sa prise en charge.

Dans le cadre de la réalisation de sa prestation, le gestionnaire du contrat d'assurance collective réalisera toute information à destination de l'UNEDIC, notamment celle relative au suivi des bénéficiaires dans le cadre de l'évolution des rentes au titre de l'article 3 de l'accord sur le dispositif de retraite anticipée.

L'UNEDIC tiendra informé, lors des Commissions Prévoyance, les organisations syndicales au niveau national de l'évolution du nombre de bénéficiaires sur la période 2001-2005.

Comité national d'information et de consultation Accord du 19 septembre 2002

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNIRAC CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Préambule

Les parties signataires ont décidé de constituer au niveau de l'Assurance Chômage une instance nationale d'information et de consultation portant sur tous les domaines socio-économiques pouvant avoir une incidence sur l'emploi et les conditions de sa réalisation. La constitution de cette instance s'inscrit dans une volonté de dialogue social. Elle doit permettre de contribuer à la qualité des relations sociales.

Article 1er Attributions de l'Instance

Afin de doter le régime d'une structure de dialogue social exemplaire et conformément au droit du travail, les organisations syndicales conviennent que les institutions et établissements conservent ou soient dotées de comités d'entreprise ou d'établissement de plein droit.

Un comité national d'information et de consultation (CNIC) sera créé dès le 15 octobre 2002. Ce comité sera doté des pouvoirs d'information et de consultation sur :

- les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'Assurance Chômage,
- l'organisation juridique du régime,
- les comptes de l'Assurance Chômage,
- la politique des handicapés.

Cela se traduira notamment par la possibilité d'exprimer des avis et des recommandations :

— sur les projets d'envergure nationale. Pour cela, le CNIC disposera préalablement d'informations précises et écrites transmises par la Direction, avec un délai d'examen suffisant et éventuellement de réponses motivées de la Direction à ses propres observations.

Il peut, en outre, entreprendre les recherches nécessaires à sa mission notamment dans le cadre des dispositions relatives à l'introduction de nouvelles technologies telles que prévues au Code du Travail.

— sur les conséquences desdits projets nationaux en ce qui concerne le personnel des Institutions.

Les comités d'entreprises ou d'établissements conserveront les responsabilités d'information/consultation que leur confère la loi.

Article 2 **Composition et désignation du CNIC**

Dans l'esprit des missions dévolues par le Code du Travail en matière économique et sociale, tout en tenant compte du désir légitime d'introduction du principe de proportionnalité dans la représentativité nationale des organisations syndicales représentatives au niveau national, la composition du CNIC sera la suivante :

- 36 institutions et établissements existent actuellement dans l'Assurance Chômage. Le CNIC sera doté de 36 sièges tous titulaires qui seront répartis proportionnellement à la représentativité nationale des organisations syndicales, en fonction du nombre de voix obtenues par elles aux élections professionnelles et désignés par les Fédérations Syndicales ou Syndicats Nationaux parmi les élus titulaires ou suppléants.
- Les organisations syndicales s'engagent à tout mettre en œuvre pour qu'un maximum d'institutions ou établissements soit représenté.
- Chaque organisation représentative au niveau national désignera en outre trois représentants syndicaux au CNIC. Le niveau de proportionnalité se calcule de la façon suivante :
 - a) total des moyennes de listes de chaque institution ou établissement en ne prenant pas en compte les listes communes éventuelles.
 - b) Calcul de la représentativité moyenne de chaque syndicat
 - c) Répartition des sièges à la plus forte moyenne suivie du plus fort reste conformément au code électoral.

Article 3 **Prise en compte du changement de représentativité pour le renouvellement**

Elle sera effectuée tous les ans dans les deux mois suivant la date anniversaire de la constitution du CNIC.

Article 4 **Fonctionnement du CNIC**

Le CNIC se réunira au minimum deux fois par an ou à la demande de la majorité de ses membres ou du Président. Le Secrétaire du CNIC se verra attribuer un quota d'heures de délégation de 250 heures par an. La durée du mandat du Secrétaire du CNIC ne sera pas forcément la même que la durée du CNIC. Le poste de Secrétaire pourra être renouvelé à l'initiative du CNIC. Le poste de Secrétaire sera renouvelé à chaque renouvellement de la composition de l'instance ou à la demande de la majorité de ses membres.

Les membres titulaires disposeront d'un crédit d'heures s'élevant à 90 heures par an.

Les frais de déplacement seront pris en charge en fonction des barèmes du régime pour des réunions à l'initiative de la Direction. Les heures de réunion et de déplacement afférents ne sont pas imputées sur les quotas d'heures de délégation. De même ne seront pas imputées sur ces quotas d'heures, les réunions préparatoires d'une demi-journée préalables à chaque réunion à l'initiative de la Direction.

L'ordre du jour sera élaboré en commun entre le Secrétaire et le Président du CNIC et adressé :

- à tous les membres du Comité,
- et pour information
 - aux syndicats nationaux
 - aux Fédérations Syndicales
 - à tous les Présidents et Secrétaire de comité d'entreprise ou d'établissement.

Un compte rendu succinct sera élaboré et approuvé par les membres de l'instance à la fin de chaque réunion.

Un compte rendu détaillé des réunions sera rédigé par le secrétaire de l'instance et soumis aux représentants syndicaux avant diffusion pour information à tous les secrétaires et présidents des comités d'entreprise et d'établissement.

Les documents nécessaires à la bonne tenue des réunions seront transmis dans un délai suffisant permettant une bonne analyse des thèmes abordés.

Article 5 **Clauses spécifiques**

Le CNIC n'interfère pas sur le rôle de la CPN qui est l'instance légitime de négociation dans l'Assurance Chômage. La création du CNIC n'interfère pas sur la problématique de gestion des œuvres sociales actuellement répartie entre les comités d'entreprises et le FNOSP.

Article 6

Durée de l'accord - Publicité

Cet accord à durée déterminée est conclu jusqu'au 31 décembre 2004⁽¹⁾, terme de ses effets. Les parties signataires se rencontreront préalablement à ce terme pour convenir d'une éventuelle prolongation et des différents éléments susceptibles d'apporter novation au présent texte.

(1) Accord du 18 décembre 2004, non étendu : l'accord du 19 septembre 2002 est prolongé pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, il est déposé entre les mains du tribunal des prud'hommes du sièges de l'Unédic, de la DDTE et de l'Inspection du Travail.

Accord du 8 décembre 2004

[Non étendu]

(Accord dénoncé par l'UNEDIC par lettre recommandée du 10 avril 2007)⁽¹⁾

(1) Lettre recommandée du 10 avril 2007

Madame,

Nous vous informons avoir dénoncé l'accord conventionnel en date du 8 décembre 2004 «relatif au Comité National d'Information et de Consultation prolongeant celui du 19 septembre 2002» (Récépissé de dépôt 759/04), constitutif du CNIC pour une durée indéterminée, ainsi que l'ensemble des dispositions d'origines contenues au sein de l'accord «constituant un Comité National d'Information et de Consultation» en date du 19 septembre 2002 (Récépissé de dépôt 506/02).

Les documents qui vous ont été adressés en date du 4 avril dernier mentionnant les dates de présentation des lettres envoyées en RAR aux organisations syndicales, dont nous avons déduit la cessation des effets des accords susvisés au 13 juin 2008.

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente et vous prions d'agrérer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Considérant l'accord à durée déterminée conclu le 19 septembre 2002 mettant en place un Comité National d'Information et de Consultation au sein de l'Assurance Chômage, il est convenu au sein du présent accord les dispositions suivantes :

Article 1

L'accord du 19 septembre 2002 prenant fin au 31 décembre 2004, les parties signataires décident de le prolonger pour une durée indéterminée.

L'ensemble de ses dispositions prendra fin de plein droit pour le cas où toute autre forme de représentation du personnel de l'Assurance chômage au niveau national prendrait effet au titre des dispositions issues du code du travail ou d'un nouvel accord conventionnel s'y substituant.

Article 2

Il est précisé que l'article 1 de l'accord en date du 19 septembre 2002, en prévoyant sur les projets d'envergure nationale des prérogatives allant jusqu'à l'expression d'avis ou de recommandation, installe de fait les différentes études, analyses et expertises nécessaires à ces questions au niveau du CNIC pour le compte des instances représentatives du personnel existant au plan local dès lors que l'information et la consultation préalable à la décision (conformément au code du travail) aura été effectuée au CNIC. Ces instances locales conserveront les responsabilités d'information et de consultation que leur confère la loi.

Article 3

Le présent accord est déposé auprès de la DDTE et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Transfert du personnel dans le cadre d'une réforme des structures ou d'un déménagement collectif du lieu de travail entraînant un changement du lieu

de domicile

Accord du 8 janvier 2001

(Modifié par avenant du 13 mai 2002, non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Article 1

Accompagnement financier

Dans le cas d'un changement de domicile en relation avec une mobilité telle que décrite au sein de l'accord relatif à la Bourse de l'emploi dans le régime d'Assurance chômage, s'exerçant dans le contexte particulier d'une réforme des structures ou d'un déménagement collectif du lieu de travail, tout salarié concerné percevra :

— l'ensemble des dispositions qui lui sont applicables au titre de l'annexe à l'accord relatif à la bourse de l'emploi dans le régime d'Assurance chômage, avec le bénéfice des spécificités suivantes :

- au titre de l'article 1.2 « préparation d'un transfert » : 5 jours de repos exceptionnels pour le voyage de reconnaissance (au lieu de deux).
- au titre de l'article 1.3.1 « déménagement » : 5 jours de repos exceptionnels afin de permettre une installation dans les meilleures conditions (au lieu de trois).
- une prime supplémentaire d'un montant forfaitaire de 25.000 Francs, qui sera versée dans le mois de la prise de fonction.

Article 2

Accompagnement personnel

§ 1

Cellule de Suivi des Mobilités

Une Cellule de Suivi des Mobilités est mise en oeuvre au niveau de l'UNEDIC. Elle dispensera aux salariés concernés par une mobilité l'ensemble des informations requises pour leur permettre un choix entre une mobilité géographique, assurant le maintien de leur activité professionnelle, ou une mobilité professionnelle ménageant leur domiciliation.

La Cellule de Suivi de Mobilités est placée sous la responsabilité de la DRH de l'UNEDIC qui associe à ses travaux les Directions concernées par les évolutions nécessitant des repositionnements individuels.

A ce titre, la Bourse de l'emploi permettra d'exploiter l'ensemble des opportunités de mobilités géographiques ou professionnelles envisageables.

§ 2

Changement de domicile

La Cellule de Suivi des Mobilités organisera toutes les relations utiles à la réalisation du changement de domicile, en proposant aux salariés concernés une aide active en matière de recherche de logement dans le nouveau bassin d'emploi, d'accompagnement logistique en ce qui concerne l'ensemble des événements relatifs au déplacement de la famille, d'aides éventuelles sur les opérations de libération / revente de l'ancien logement.

§ 3

Nouvelle orientation professionnelle

La Cellule de Suivi des Mobilités prendra en charge l'élaboration des éléments nécessaires à l'accompagnement de chaque situation individuelle nécessitant un renforcement des connaissances avant prise de fonction, ainsi que toutes les actions relatives à une reconversion professionnelle.

En ce sens toute mobilité professionnelle souhaitée par le salarié dans le cadre décrit, bénéficiera d'un accompagnement notamment par des actions de bilan individuel, de formation professionnelle et de modalités d'intégration spécifique lui assurant les conditions nécessaires à la réussite de sa reconversion professionnelle.

Les dispositions budgétaires spécifiques à ces actions s'exerceront en complément des actions de formation initialement prévues au plan de formation de l'institution.

§ 4

Commission de suivi des mobilités

Une commission de suivi des mobilités est constituée pour la durée du présent accord.

Elle est composée de la Direction et des Organisations Syndicales Nationales, qui se verront présenter chaque trimestre un bilan des réalisations qualitatives et quantitatives de la période.

Article 3

Mesures particulières en faveur du reclassement externe

Pour le cas où un collaborateur aurait un projet personnel, que ce soit un projet de création ou de reprise d'entreprise ou un projet professionnel salarié, les Directions en faciliteront la réalisation par différentes mesures telles que :

- des actions de formation,
- l'octroi d'un congé sans solde selon les dispositions conventionnelles (art. 21 de la CCN) ou de droit commun (congé sabbatique),
- l'octroi d'un congé pour création d'entreprise, dont la durée pourra être de 12 mois renouvelable 2 fois,
- toute autre mesure étudiée en collaboration avec le salarié.

Le collaborateur pourra bénéficier de l'aide de la cellule de suivi des mobilités qui pourra, au titre de son action, l'orienter dans ses choix et étudier le dispositif d'accompagnement le mieux approprié.

Article 4

Durée de l'accord

(Modifié par avenant du 13 mai 2002, non étendu)

Cet accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 30 juin 2003.

L'ensemble des dispositions prendra fin de plein droit à cette date et l'accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'échéance de cette date.

Toute personne en cours de gestion au titre du présent dispositif à cette date continuera d'en percevoir les effets, jusqu'à la mise en œuvre de la nouvelle situation professionnelle ou géographique la concernant.

Accord du 10 janvier 2005

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

Article 1

Accompagnement financier

Dans le cas d'un changement de domicile en relation avec une mobilité telle que décrite au sein de l'accord relatif à la bourse de l'emploi dans l'Assurance chômage, s'exerçant dans le contexte particulier d'une réforme des structures ou d'un déménagement collectif du lieu de travail, tout salarié concerné percevra :

- l'ensemble des dispositions qui lui sont applicables au titre de l'annexe à l'accord relatif à la bourse de l'emploi dans l'Assurance chômage, avec bénéfice des spécificités suivantes :

- au titre de l'article 1 § 2 «Préparation d'un transfert» : 5 jours de repos exceptionnels pour le voyage de reconnaissance (au lieu de deux).

-
- au titre de l'article 1 § 3.1 «déménagement»: 5 jours de repos exceptionnels afin de permettre une installation dans les meilleures conditions (au lieu de trois).
 - une prime supplémentaire d'un montant forfaitaire de 7000 euros bruts, qui sera versée dans le mois de la prise de fonction.

Article 2 **Accompagnement personnel**

Une cellule de positionnement professionnel est mise en œuvre entre les Directions concernées sous l'impulsion de la DRH. Elle dispensera aux salariés concernés par une mobilité l'ensemble des informations requises pour leur permettre un choix entre une mobilité géographique, assurant le maintien de leur activité professionnelle ou, lorsque la possibilité leur en est offerte, une mobilité professionnelle ménageant leur domiciliation.

Le CE de l'institution agira dans le cadre de ses prérogatives sur les différents axes d'orientation proposés globalement aux salariés concernés (contenus des postes, dispositifs d'accompagnement etc.....)

B 1 **Changement de domicile**

L'Institution en liaison avec la DRH de l'Unédic organisera toutes les relations utiles à la réalisation du changement de domicile, en proposant aux salariés concernés une aide active en matière de recherche de logement dans le nouveau bassin d'emploi, d'accompagnement logistique en ce qui concerne l'ensemble des évènements relatifs au déplacement de la famille, d'aides éventuelles sur les opérations de libération / revente de l'ancien logement.

B 2 **Nouvelle orientation professionnelle**

L'Institution en liaison avec la DRH de l'Unédic prendra en charge l'élaboration des éléments nécessaires à l'accompagnement de chaque situation individuelle nécessitant un renforcement des connaissances avant prise de fonction, ainsi que toutes les actions relatives à une reconversion professionnelle.

En ce sens toute mobilité professionnelle souhaitée par le salarié dans le cadre décrit, bénéficiera d'un accompagnement notamment par des actions de bilan individuel, de formation professionnelle et de modalités d'intégration spécifique lui assurant les conditions nécessaires à la réussite de sa reconversion professionnelle.

Il entre dans les compétences de la commission de conciliation prévue à l'article 33 de la CCN du personnel de l'AC de veiller à l'application des dispositions conventionnelles. À ce titre, cette commission pourra agir en tant que recours ultime sur ces questions au titre du présent accord, dès lors qu'au niveau local les parties n'auront pas abouti au règlement d'une situation jugée litigieuse par l'une d'elles.

Les dispositions budgétaires spécifiques à ces actions s'exerceront en complément des actions de formation initialement prévues au plan de formation de l'institution.

Article 3 **Mesures particulières en faveur du reclassement externe**

Pour le cas où un collaborateur aurait un projet personnel, que ce soit un projet de création ou de reprise d'entreprise ou un projet professionnel salarié, les Directions en faciliteront la réalisation par différentes mesures telles que :

- des actions de formation,
- l'octroi d'un congé sans solde selon les dispositions conventionnelles (art 21 de la CCN) ou de droit commun (congé sabatique).
- l'octroi d'un congé pour création d'entreprise, dont la durée pourra être de 12 mois renouvelable 2 fois.
- toute autre mesure étudiée en collaboration avec le salarié.

Le collaborateur pourra bénéficier de toutes aides utiles à l'orienter dans ses choix et étudier le dispositif d'accompagnement le mieux approprié.

Au retour d'une formule de congé sans solde prise au titre du présent article, le salarié retrouverait l'emploi équivalent et la préservation des avantages acquis antérieurement au sein de son institution, y compris pour ce qui est des règles de mobilité géographique interne.

Article 4 **Mesures particulières en faveur du conjoint**

Le conjoint bénéficiera des mesures prévues au § 4 de l'article 1 de l'annexe à l'accord relatif à la bourse de l'emploi du 8 janvier 2001.

Pour rappel :

«Le conjoint est salarié du Régime d'Assurance Chômage

Il sera reclassé dans un emploi équivalent dans la même structure ou dans l'institution la plus proche. Toutefois pour permettre au salarié concerné de prendre sa décision en toute connaissance de cause, la Direction d'accueil lui confirmera 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 pourront être diminués.

Le conjoint n'est pas salarié du Régime d'Assurance chômage

Le Régime d'Assurance Chômage et l'institution d'accueil du conjoint s'engagent à rechercher les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur du Régime d'Assurance Chômage, dans la région concernée.

Pour ce faire, il est mis à disposition du conjoint une assistance à la recherche d'un emploi réalisée par un prestataire extérieur apportant son aide 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 sera donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'institution, à compétence égale.»

Toutefois, en lieu et place des dispositions prévues par cette annexe, et en substitution d'un accompagnement à la recherche d'un emploi, une prime d'un montant forfaitaire de 8000 euros bruts peut être versée au salarié dont le conjoint a perdu son emploi du fait de sa mobilité. Le versement de cette prime sera subordonné à l'engagement sans équivoque de l'agent sur le caractère irrévocable de cette décision auprès de la Direction de l'institution.

Article 5 Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois conformément de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Toute personne en cours de gestion au titre du présent dispositif à la date de dénonciation éventuelle continuera d'en percevoir les effets jusqu'à la mise en œuvre définitive de la nouvelle situation professionnelle ou géographique la concernant.

Article 6 Mesures de publicité

Le présent accord est déposé auprès de la DDTE et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Modernisation des systèmes d'information Accord du 17 juin 2002

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNIRAC CFTC.

Préambule

L'Assurance Chômage a engagé une démarche de modernisation de ses systèmes d'information à travers le projet Aladin lancé le 4 juin 1998. Ce projet est mis en œuvre par étapes successives, de 2000 à 2003 et peut induire des modifications de l'organisation et des conditions de travail au sens de l'article L. 432-1 du code du travail. En outre, certains lots de la V1 d'Aladin présentés aux comités d'entreprise en 2000 et 2001 ont été caractérisés par un apport de nouvelles technologies entrant dans le cadre des articles L. 432-2 et L. 434-6 du code du travail.

C'est dans ce cadre, qu'une expertise pour introduction de nouvelles technologies a été lancée au sein de l'Assédic Sud-Ouest, devenue Assédic Aquitaine du fait de la convergence. Cette expertise, menée par un cabinet désigné par le tribunal de Grande Instance de Bordeaux le 5 janvier 2000, a permis de réaliser, pour le compte de cette institution, un rapport sur chacun des 3 lots de la V1 d'Aladin. Ces rapports ont été communiqués par la suite à l'ensemble des directions d'institutions pour faciliter la compréhension du projet et enrichir les débats au sein des comités d'entreprise et d'établissement.

Le lancement de la phase 2 d'Aladin, de par la nature même des projets qui devraient être déployés, se situe dans

la continuité de la démarche de la modernisation des systèmes d'information et, de ce fait, nécessite la poursuite de la consultation des comités d'entreprise ou d'établissement et le recueil de leur avis. La procédure d'information et de consultation a débuté en avril dernier dans l'ensemble des institutions et établissements de l'Assurance Chômage. Elle a suscité des demandes d'expertise de la part de quelques comités d'entreprise ou comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des institutions qui n'ont pas fait l'objet de telles sollicitations lors de la consultation sur la phase 1 d'Aladin.

Ces multiples demandes d'expertise sur un sujet identique nécessitent une coordination nationale susceptible d'assurer aux experts l'éclairage qu'ils attendent de la conduite de projet installée par l'Unédic.

Soucieuses d'aboutir à une information la plus complète et la plus pertinente possible des représentants du personnel sur l'ensemble des projets en optimisant les moyens matériels, logistiques et financiers au niveau de l'Assurance Chômage, les parties conviennent, en conséquence, de recourir à une expertise au niveau national dans les conditions suivantes :

Article 1 **Désignation de l'expert**

Le dossier d'information et de consultation relatif au projet de la phase 2 d'Aladin fait part à chaque comité d'entreprise ou d'établissement d'un niveau d'évolution des systèmes d'information identique pour toutes les institutions de l'Assurance chômage.

À ce titre et pour faciliter le recueil d'informations auprès des maîtrises d'ouvrage nationales, l'expertise décidée par les comités d'entreprise et CHSCT doit avoir une couverture nationale, sans omettre les particularités locales qui pourraient être appréhendées au titre des prérogatives des instances représentatives du personnel en matière de nouvelles technologies.

À cet effet, les parties signataires décident que les cabinets désignés par les comités d'entreprise selon l'ordre chronologique des délibérations, opéreront, en application du présent accord, sur un champ national.

Ces cabinets sont les suivants :

- Alpha Conseil, désigné par le Tribunal de Grande Instance de Bordeaux le 5 janvier 2000.
- Arrêté désigné par le comité d'entreprise de l'Assédic Alsace le 23 mai 2002.
- A'prim désigné par le comité d'entreprise de l'Assédic Picardie le 29 mai 2002.
- Technologia, désigné par le comité d'entreprise de l'Assédic Pays de Loire le 31 mai 2002.

Chaque cabinet réalisant une expertise au plan national, les comités d'entreprise ou CHSCT qui ont également désigné l'un de ces cabinets ou qui n'ont pas encore émis d'avis seront consultés sur la base du présent accord afin de se prononcer sur les points suivants :

- la suspension de l'expertise engagée par le comité d'entreprise ou le CHSCT du fait de sa réalisation au niveau national,
- le report du recueil de l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou du CHSCT après communication et présentation du rapport d'expertise.

Si dans l'une ou l'autre des quatre institutions précitées, un avis défavorable sur le principe d'une expertise nationale était émis, l'expertise serait alors réalisée au sein de l'institution concernée et conserverait une portée nationale. Les conclusions de l'expert seront diffusées aux membres de la Commission Paritaire Nationale et à l'ensemble des institutions.

Les expertises devront aboutir à des conclusions exploitables par les membres de la Commission Paritaire Nationale et des Instances Représentatives du Personnel de chaque institution et permettre à ces dernières d'exprimer un avis circonstancié pour la partie qui les concerne.

Article 2 **Rémunération**

Chaque cabinet d'expertise réalisera un devis chiffrant le coût de sa mission ; l'engagement des dépenses sera alors pris en charge par l'Unédic après acceptation du devis par la Direction générale.

Article 3 **Mission**

Les experts s'attacheront exclusivement aux implications sociales de la mise en œuvre du projet Aladin phase 2, c'est-à-dire à ses conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation, les métiers, les conditions matérielles de travail du personnel et les relations professionnelles telles que définies dans les cahiers des charges réalisés par les comités d'entreprise et CHSCT, respectant en cela les dispositions des articles L. 432-2 et L. 434-6 du code du travail. Les cahiers des charges seront communiqués à l'Unédic le 26 juin au plus tard.

Pour faciliter la réalisation de ces expertises, la Direction de l’Unédic s’engage à mettre à la disposition des experts les informations qui leur seront nécessaires dans la conduite de leurs travaux et à les mettre en relation avec les interlocuteurs qu’elle aura identifiés. À ce titre, les rencontres thématiques souhaitées devront s’échelonner selon un calendrier fixé d’un commun accord, l’ordre du jour devant être préalablement communiqué par les experts aux services de l’Unédic.

De plus, afin d’appréhender complètement les éventuels effets du projet au niveau des institutions, les experts pourront mener une partie de leurs investigations au niveau local.

À cet effet, les sites pilote seront maintenus pour leur permettre d’observer les applications concrètes de l’ensemble du projet.

Les contacts avec les institutions seront organisés par les directeurs sollicités.

Article 4 Conclusions

Les experts s’engageront à remettre leurs conclusions d’ici le 15 octobre 2002.

Elles seront communiquées à la Commission Paritaire Nationale, puis présentées lors d’une réunion fixée au 23 octobre. Elles seront parallèlement diffusées aux directeurs d’institution qui en assureront la transmission auprès de leurs comités d’entreprise ou d’établissement et des comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les experts pourront être invités à participer à la réunion d’information des comités d’entreprise ou d’établissement pour commenter le résultat de leurs investigations.

Article 5 Incidences sur les procédures en cours

Dans les institutions où les comités d’entreprise ou d’établissement n’ont pas émis d’avis ainsi que dans celles où une expertise a été demandée par le comité d’entreprise ou le CHSCT, la Direction s’engage à suspendre la procédure de consultation et à la reprendre au moment de la remise des conclusions des experts (cf. art. 1).

Les prérogatives des instances représentatives du personnel ne sont pas remises en cause. Les comités d’entreprise ou d’établissement pourront décider de recourir à un expert librement financé sur leurs budgets propres pour les assister dans la préparation de leurs travaux ne relevant pas de la nouvelle technologie, mais des domaines définis par l’article L. 432-1 du code du travail.

Article 6 Publicité

Le présent accord est déposé auprès de la DDTE et du greffe du Conseil de Prud’hommes de Paris.

Mise en œuvre de l’expression syndicale dans le cadre des nouvelles technologies

Accord du 24 mars 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO.

Article 1 Objet de l’accord

Les parties signataires de la convention collective nationale du personnel de l’Assurance chômage décident de définir l’ensemble des dispositions régissant l’utilisation des nouvelles techniques d’information et de communication par les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel.

La Direction générale de l’Unédic et les organisations syndicales nationales décident de définir ensemble les règles qui s’appliqueront à :

- l’ouverture, au niveau national, d’un site Intranet dédié à l’information syndicale,
- l’utilisation de la messagerie ouverte à toute organisation syndicale représentative au niveau de chaque institution,

— la mise à disposition des organisations syndicales et institutions représentatives du personnel d'un équipement informatique conformément à l'accord du 8 janvier 2001 sur le droit syndical et les instances représentatives du personnel.

Ces règles s'ajoutent aux dispositions générales régissant l'exercice du droit syndical dans l'Assurance chômage.

Article 2 **Utilisation de l'Intranet, de la Messagerie et de l'Internet**

Chaque salarié dispose d'un libre accès à l'information syndicale nationale. Ceci justifie les modalités différentes arrêtées d'un commun accord pour l'utilisation de l'intranet national et de la messagerie interne.

Les parties conviennent, par ailleurs, que ces nouveaux outils ne se substituent pas aux moyens dont disposent les organisations syndicales en application du code du travail, mais s'y ajoutent.

Le présent accord a précisément pour objet de déterminer les règles d'utilisation de ces nouveaux outils.

Intranet

Le représentant de l'organisation syndicale ou du personnel a, comme tout salarié, accès à l'intranet de l'Assurance chômage, à l'exception des services à accès restreint.

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose de la faculté d'ouvrir un site d'expression sur l'Intracom de l'Assurance chômage dans le cadre des dispositions prévues par le présent accord. Ce site est placé sous la responsabilité de chaque organisation syndicale qui en désigne le gestionnaire.

Contenu du site

L'espace dédié aux organisations syndicales a pour objet exclusif, la mise à disposition des salariés d'un certain nombre d'informations d'ordre syndical.

Les organisations syndicales s'engagent toutefois à ne pas diffuser d'informations électorales émanant de leurs sections locales pendant les périodes d'élections professionnelles de l'institution concernée.

Sous cette double condition, le contenu du site est librement déterminé par l'organisation syndicale et plus particulièrement par le représentant national sous sa propre responsabilité. Il demeure toutefois soumis aux dispositions généralement applicables à l'expression syndicale et notamment celles relatives à la presse.

Les tracts en ligne feront l'objet d'une transmission simultanée à la Direction générale de l'Unédic.

Il est rappelé que les organisations syndicales sont tenues, comme l'ensemble des salariés, au respect des règles générales de confidentialité et de discrétion.

Elles doivent également veiller à ne pas méconnaître les obligations imposées par la loi informatique et liberté et le respect des droits d'auteur.

Elles ne devront pas faire figurer sur leurs pages le logo de l'Assurance chômage.

Modalités d'utilisation

Les salariés accèdent librement à l'intranet syndical.

Les parties signataires conviennent que les connexions devront rester raisonnables et ne devront pas impacter l'activité professionnelle, la qualité et le fonctionnement du service.

Elles excluent l'utilisation de toute forme de messagerie via intranet et toute formule de communication interactive (notamment les forums, chats, questionnaires) au bénéfice d'une formule modérée (récapitulatif des questions les plus fréquemment posées).

Toutefois, des questionnaires nationaux pourront être mis en ligne, après accord de principe de la Direction générale.

Messagerie

Les salariés peuvent disposer d'un accès à la messagerie qui est un outil à usage professionnel et ne peut servir à la diffusion de l'expression syndicale qui trouve sa place sur les sites dédiés aux organisations syndicales.

Toutefois, compte tenu de la configuration des institutions de l'Assurance chômage et afin de faciliter la communication sociale, la messagerie pourra être utilisée :

— Par les représentants nationaux des organisations syndicales pour la transmission de communications syndicales dans la limite de 6 messages par an. Cette limite pourra être dépassée, avec l'accord de la Direction générale, si l'actualité sociale interne à l'Assurance chômage le justifie.

Au niveau local, des dispositions pourront être prévues dans le cadre d'un accord existant ou à convenir avec les organisations syndicales représentatives dans l'institution.

— Par les titulaires d'un mandat dans le cadre de la gestion administrative courante de ce mandat. Sont visés, les échanges entre :

— Les membres des différentes instances représentatives du personnel et les représentants des organisations syndi-

cales représentatives au sein de l'institution.

Les messages ne pourront être qu'individuels, ce qui exclut les diffusions en cascade ou les envois en masse (liste de diffusion).

— Les délégués syndicaux et les adhérents de la section syndicale.

Les messages ne pourront être émis que de la boîte aux lettres ouverte au nom de chaque organisation syndicale dans les conditions prévues par l'article 3 (1^{er} alinéa).

Des listes de diffusion limitées aux adhérents de la section pourront être utilisées.

Les messages pourront être envoyés du poste de travail du local syndical et de celui de chacun des délégués syndicaux, dans le cadre des heures de délégation.

Par ailleurs, chaque syndicat ou section syndicale bénéficiera d'un accès à la messagerie externe.

— Les représentants nationaux des organisations syndicales et les délégués syndicaux

Les messages ne pourront être émis que de la boîte aux lettres ouverte au nom de chaque organisation syndicale ; les représentants nationaux pourront adresser simultanément de l'information aux délégués syndicaux de la même organisation en utilisant une liste de diffusion.

— Les membres du comité d'entreprise et les salariés, dans le cadre exclusif des activités sociales et culturelles ; dans ce cas, le message pourra être collectif ; la boîte aux lettres ouverte au nom du comité d'entreprise sera accessible soit du poste de travail situé dans le local du comité d'entreprise, soit du poste de travail de chacun des membres du comité.

— Par les secrétaires des comités d'entreprise pour la diffusion d'un flash d'information au personnel de leur institution à l'issue de la réunion plénière.

Comme pour les délégués syndicaux, l'utilisation de la messagerie se fait dans le cadre des heures de délégation.

Internet

Les représentants nationaux des organisations syndicales disposeront d'une connexion à Internet étant entendu que les dispositions applicables à la messagerie sont également applicables aux messages Internet.

Article 3 Équipement

— Au niveau des institutions

Une boîte aux lettres électronique sera ouverte pour chaque organisation syndicale et pour le comité d'entreprise. Les délégués syndicaux disposeront sur leur poste de travail d'une adresse professionnelle et d'une adresse syndicale. De même, les membres du comité d'entreprise disposeront d'une adresse professionnelle et d'une adresse en tant que membre du comité.

Afin d'harmoniser la dénomination des comptes messageries, la boîte aux lettres syndicale sera intitulée comme suit : sigle de l'organisation syndicale/institution. Celle du comité d'entreprise sera ainsi libellée : CE/institution.

— Au niveau national

Matériel

L'article 6§1 de la convention collective dispose que le local syndical mis à la disposition des représentants nationaux de chaque organisation syndicale dans les locaux de l'Unédic comporte les aménagements nécessaires à leur mission.

L'équipement informatique de ces locaux est à la charge de l'Unédic et comprend, une imprimante, un scanner, un micro ordinateur (unité centrale, écran, clavier, souris, lecteur de CD-Rom, carte son, graveur) connecté au réseau de l'Unédic et équipé des logiciels bureautiques standard étendus aux fonctionnalités de publications intranet, de la messagerie interne et externe. Les représentants nationaux pourront opter pour un équipement nomade. L'accès aux réseaux de l'Assurance chômage se fera à travers un point d'accès sécurisé.

Intranet

L'intranet syndical apparaît sur la première page de l'Intracom de l'Assurance chômage sous la dénomination «Syndicats». Un lien permet d'accéder au site de chaque organisation syndicale. Chaque site est autonome et sera constitué en tenant compte à la fois des besoins des organisations syndicales et des contraintes de la Direction des Systèmes d'Information de l'Assurance chômage.

Les liens avec les autres sites de l'Intracom sont autorisés. Par contre, les liens avec les sites externes sont exclus à l'exception du site de la fédération ou confédération de l'organisation syndicale.

Afin de faciliter la gestion du site, sa mise à jour pourra être effectuée à distance par l'envoi par courriel, sur un site de pré-production, d'un zip de pages à créer ou à modifier. Un outil intranet disponible sur le poste du gestionnaire désigné par l'organisation syndicale, permettra d'actualiser le site de production à partir du site de pré-

production dont l'accès sera réservé aux personnes habilitées par l'organisation syndicale.
Un dispositif signalant la mise en ligne d'informations nouvelles pourra être mis en place.

Article 4 **Prestations de service**

Installation

Pendant la période de lancement du site de l'organisation syndicale, la Direction des Systèmes d'Information de l'Unédic interviendra en support technique dans le cadre précisé ci-dessous :

Conception de l'intranet et assistance à la maîtrise d'ouvrage

Une assistance à la conception de l'intranet est proposée à chaque organisation syndicale ; elle comporte les prestations suivantes :

- aide à la définition du site,
- assistance à la préparation de l'alimentation conformément aux préconisations des intranets de l'Unédic,
- assistance à l'organisation du projet et à son pilotage, jusqu'à la mise en ligne du site.

Réalisation de l'intranet ou mise à disposition des normes et standards à utiliser pour le développement

Le développement complet du site peut être assuré par la Direction des Systèmes d'Information qui interviendra en maîtrise d'œuvre. Le site doit alors être suffisamment simple pour que son développement s'inscrive dans le budget forfaitairement convenu.

Si le développement est assuré par l'organisation syndicale, l'Unédic met à sa disposition les normes et standards à appliquer et réalise l'intégration dans la limite de la durée de prise en charge convenue.

Afin de permettre à toutes les organisations syndicales d'avoir les compétences minimales requises pour la création et la gestion d'un site Intranet, l'Unédic peut prendre en charge, dans un délai de 6 mois à compter de la signature de l'accord, une formation adaptée pour trois salariés de l'Assurance chômage par organisation syndicale représentative au niveau national. Cette formation pourra être renouvelée si les évolutions des technologies le justifient.

Modalités pratiques

Les organisations syndicales se mettront en relation avec la Direction des Systèmes d'Information, par l'intermédiaire de la Direction des Ressources Humaines de l'Unédic, pour indiquer la nature de l'assistance dont ils souhaitent disposer.

La contribution de la Direction des Systèmes d'Information est limitée à 1 jour d'assistance à la maîtrise d'ouvrage et à 2,5 jours de maîtrise d'œuvre.

Les aspects graphiques ne font pas partie des prestations proposées par l'Unédic. Par conséquent, toute demande de recherche graphique particulière reste à la charge de l'organisation syndicale.

Maintenance

Préparation de l'hébergement et mise en ligne

Au cas où l'organisation syndicale prendrait en charge la réalisation du site, la Direction des Systèmes d'Information procédera à une vérification technique afin de s'assurer que l'hébergement se fera en conformité avec les normes techniques définies pour l'Intranet de l'Assurance chômage.

Hébergement

L'Unédic assure l'hébergement des sites et le support associé : machine, back up, assistance utilisateur de premier niveau et remontée d'incidents au gestionnaire du site syndical, diagnostic technique le cas échéant.

Article 5 **Règles de sécurité**

L'Unédic garantit le respect de la confidentialité des connexions à l'Intranet syndical.

L'ensemble des institutions devra respecter la confidentialité des messages en provenance ou à destination des boîtes aux lettres syndicales (contenu, auteur, destinataire) ainsi que celle des listes de diffusion élaborées par les organisations syndicales.

Les représentants du personnel et des organisations syndicales s'engagent à :

- N'accéder à Internet que par des voies sécurisées.
- Se connecter aux réseaux au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe selon les normes en vigueur dans l'Assurance chômage.

Les mots de passe ne doivent pas être partagés entre plusieurs utilisateurs et doivent être choisis au hasard par chaque utilisateur, pour ne pas être évidents, ni prévisibles ou vulnérables à des tentatives répétées d'accès frauduleux.

leux.

Ces éléments sont personnels et confidentiels.

Le représentant national et l'utilisateur assument donc l'entièvre responsabilité de leurs connexions.

— Maintenir en bon état le matériel qui leur est confié et qui reste la propriété de l'Assurance Chômage.

— Respecter les conditions de sécurité de leur installation de façon à prévenir les vols et détériorations.

— Ne pas installer ou copier de logiciel de leur propre initiative.

— Ne pas installer de nouveau matériel et reconfigurer leurs postes.

— Supprimer leurs fichiers périmés.

— Appeler la DSI pour tout dysfonctionnement du matériel ou des logiciels.

— Signaler immédiatement à la DSI les virus détectés par l'antivirus et demander des instructions pour leur éradication.

— Autoriser la prise de contrôle à distance de leur poste de travail pour les besoins de dépannage.

— Respecter les règles d'utilisation du système d'information et de communication en vigueur dans l'institution (charte, guide d'utilisation).

Article 6 Suivi de l'accord

Il est mis en place une commission composée des représentants de l'Unédic et des représentants nationaux des organisations syndicales nationales. Cette commission est chargée de traiter les éventuelles difficultés d'application des dispositions du présent accord, de faire un bilan de son application et de proposer les évolutions nécessaires. Elle se réunira dans les 12 mois de la première mise en ligne de l'Intranet syndical puis, par la suite, chaque année avant le 31 décembre.

Article 7 Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 8 Publicité

Le présent accord sera déposé auprès de la DDTEFP et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Calendrier de négociation pour 2003 Accord du 14 mai 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

La Direction Générale de l'Unédic et les Organisations Syndicales Nationales se sont réunies en Commission Paritaire Nationale le 14 mai 2003.

La Direction Générale indique que d'ici à fin 2005, le niveau actuel de l'emploi correspond, au minimum, aux ressources nécessaires pour réaliser l'activité propre à nos missions.

D'ores et déjà, deux domaines complémentaires seront négociés :

1. Utilisation des outils informatiques et des données qui en sont issues

Système d'Information Ressources Humaines (SIRH), Gestion Opérationnelle des Activités (GOA), Planification des Activités (PLA), Référentiel Pilotage (RP), ne sont pas interconnectés à ce jour. Ils ne seront utilisés que pour la réalisation de l'activité, toute utilisation des données pour l'appréciation individuelle étant suspendue jusqu'au terme de la négociation nationale.

Par ailleurs, les aspects propres à la mise en œuvre de ces outils notamment au regard de l'organisation et des conditions de travail relèvent de la négociation locale.

La négociation s'engagera avec les Organisations Syndicales Nationales le 23 juin et le 10 juillet pour définir un accord national qui devra préciser :

- Les conditions d'utilisation des données individuelles
- Le traçage de l'information
- Les modalités de stockage et d'accès aux données.

2. Évolution de notre système conventionnel

Certains aspects de la Convention Collective Nationale du Personnel de l'Assurance Chômage doivent évoluer pour tenir compte des différents constats faits par la Direction Générale et les Organisations Syndicales Nationales sur les règles de gestion :

- de la mobilité
- de l'évaluation du personnel
- de la classification.

À ce titre, une CPN fixée le 18 septembre 2003 définira le cadre, les étapes et l'échéancier d'une négociation sur ces différents points.

Suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques Accord du 10 juin 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT - FO.

Préambule

L'utilisation de l'informatique et des Nouvelles Technologies de l'information et de la Communication (N.T.I.C.) connaît un développement considérable au sein de l'Assurance Chômage et prend une part croissante dans l'exercice des activités professionnelles de collaborateurs.

Un tel développement rend indispensable la fixation de règles d'utilisation dans le cadre d'un accord dont l'objectif se décline en deux axes :

— Rappel du cadre déontologique dans lequel s'inscrivent les traitements de données à caractère personnel et les contrôles opérés par l'institution

— Rappel des principes mis en œuvre par le management pour l'utilisation opérationnelle des différents outils

L'utilisation des données individuelles relatives à l'exercice des activités professionnelles des salariés de l'Assurance Chômage, à des fins d'évaluation individuelle et de développement professionnel ne sera possible qu'à l'issue d'un accord national fixant le cadre de l'évaluation professionnelle.

Il appartiendra à la Direction Générale de l'Unédic ainsi qu'aux Directions d'institutions de faire appliquer les dispositions de cet accord en assurant les règles de sécurité et de préservation de la performance du réseau, des matériels et des logiciels mis à disposition des salariés de l'institution, ainsi que la sécurité et la confidentialité des données accessibles et gérées à partir du poste de travail. Les dispositions de cet accord représentent une base à minima pour ce qui concerne les droits des salariés au titre des dispositions déjà existantes en institution.

1. Dispositions relatives aux conditions d'utilisation des logiciels par l'entreprise, à la collecte et aux traitements de données personnelles sur les salariés

1.1) Conformité des outils aux prescriptions réglementaires

Tous les traitements informatiques comportant des données à caractère personnel concernant les salariés de l'entre-

prise font l'objet d'une déclaration à la CNIL (dans le cadre du Régime de la demande d'avis résultant de l'article 15 de la loi 78-17) ; cette déclaration définit, pour chacun d'eux, les finalités et la nature des traitements effectués, les données collectées, leur origine et les destinataires ainsi que les durées de conservation.

L'exploitation par l'Unédic ou par une autre institution, dans un but de gestion individuelle, d'informations relatives à des salariés relevant d'une Direction d'institution, seule habilitée à gérer la relation contractuelle, est interdite en dehors des attributions strictement confiées à l'Unédic par voie d'accord conventionnel national.

Les durées de conservation appliquées et contenues dans les outils obéissent aux prescriptions légales, par exemple illimitées en ce qui concerne les salaires, ainsi qu'aux nécessités de l'organisation du travail qui ne peuvent engendrer une conservation d'indicateurs individuels d'une ancienneté supérieure à 36 mois. Les types d'informations ou indicateurs concernés doivent être portés à la connaissance du comité d'entreprise.

Par le présent accord qui lui est remis personnellement, le salarié est informé de l'existence de traitements de données à caractère personnel et des possibilités de droit d'accès dont il dispose en vertu des articles 36 à 38 de la loi 78-17 du 6-01-78. Ce droit s'exerce auprès du directeur de l'Institution employeur du salarié. Les délais de réponse sont, selon les applications, de 10 jours maximum suivant la date de réception de sa demande.

Les administrateurs informatiques qui doivent veiller à assurer le fonctionnement normal et la sécurité des réseaux et systèmes sont conduits par leurs fonctions à avoir accès à l'ensemble des informations relatives aux utilisateurs. Aucune exploitation à des fins autres que celles liées au bon fonctionnement et à la sécurité des applications des informations, dont ceux-ci peuvent avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, ne saurait être opérée, à leur initiative ou sur ordre de leur hiérarchie.

Tous les matériels ou logiciels informatiques qui sont en service au sein des Institutions de l'Assurance Chômage comportent des fonctionnalités qui permettent d'opérer certains suivis à des fins de prévention, de sécurité, de contrôle interne ainsi que d'analyse des résultats et de l'efficacité du travail, pour lesquels ils ne constituent pas un outil unique d'organisation du travail.

L'institution s'interdit d'ériger ces matériels ou ces logiciels en outils de surveillance individuelle des salariés de l'Assurance Chômage en dehors des finalités précisées ci-dessus.

1.2) Traitements relatifs aux outils Métier

Les traitements informatiques comportant des données individuelles à caractère professionnel sur les salariés de l'institution répondent à une série de sept finalités principales pour les Institutions de l'Assurance Chômage :

À des fins d'organisation :

1.2.1. Mesurer, prévoir de manière globale et répartir les charges de travail d'accueil des demandeurs d'emploi ou des employeurs, et de traitement des dossiers, en quantité et en qualité.

1.2.2. Analyser dans la durée le bon fonctionnement du traitement des flux et moyens d'activité selon les différents canaux de relation (téléphone, accueil physique, courrier, etc) ; mettre en œuvre les actions correctrices nécessaires.

1.2.3. Recenser l'ensemble des traitements effectués pour chaque demandeur d'emploi ou employeur.

1.2.4. Mesurer collectivement les écarts par rapport au respect des délais de traitement que l'institution s'est fixés par rapport aux demandeurs d'emploi ou aux employeurs (dépassement de seuil, temps d'attente, délai de traitement des réclamations, par exemple).

1.2.5. S'assurer de l'efficacité et de la conformité des procédures de traitements au regard du respect de la réglementation et des procédures dans le cadre du Contrôle Interne.

1.2.6. Prévenir les fraudes en gardant une trace au sein même du système d'information des traitements effectués par les agents à des fins de sécurité informatique et de contrôle.

À des fins de développement professionnel :

1.2.7. En dehors des actions visant l'adaptation des salariés au poste de travail, l'appréciation des niveaux de maîtrise des différentes activités par les collaborateurs pour définir toutes les actions visant leur développement professionnel ne sera possible qu'à l'issue de l'accord national sur l'évaluation professionnelle.

Le management est en charge de l'organisation opérationnelle et, à ce titre, opère dans le cadre de ces sept finalités selon les règles générales exposées au point 2 du présent accord.

1.3) Garantie des salariés

Les paramétrages liés au rythme de l'activité ne sont pas tous définis au niveau national, et doivent faire l'objet d'échanges réguliers avec l'utilisateur ainsi que d'une information au CE et CHSCT, conformément aux dispositions légales.

Chaque salarié peut être amené à saisir la commission de conciliation prévue par l'article 33 de la Convention Collective Nationale de l'Assurance Chômage, pour faire valoir ses droits en matière d'exploitation des données individuelles informatisées le concernant.

Cette exploitation est rendue possible dans la mesure où les données relatives au salarié sont cohérentes et homogènes au sein de l'institution, et qu'elles sont en conformité avec les garanties suivantes, auxquelles s'engage l'institution :

- Le respect de sa vie privée (art. 9 du code civil), nul ne pouvant apporter aux droits et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché (C. Trav. Art. L. 120-2).
- Les informations le concernant sont obtenues et traitées loyalement et licitement (conformément à l'article 25 du texte de loi relatif à l'informatique, aux fichiers et aux libertés), elles sont enregistrées et traitées pour des finalités déterminées et légitimes, elles sont adéquates, pertinentes et non excessives par rapport aux finalités, et elles sont exactes et mises à jour chaque fois que cela s'avère nécessaire.
- La saisie et la conservation de données personnelles, sur les salariés, présentant un caractère sensible, sont interdites pour quelque application informatique que ce soit, particulièrement dans toutes celles qui comportent des zones en texte libre, dans des fichiers bureautiques ou dans des éditeurs de messagerie. Par informations sensibles il convient d'entendre quatre catégories de données :
 - Les informations concernant les origines raciales, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou les appartenances syndicales, ainsi que les mœurs des personnes.
 - Les informations sur la santé des personnes (pathologies, hospitalisations)
 - Les informations en rapport avec des condamnations judiciaires en dehors de celles qui pourraient être requises ou autorisées réglementairement dans le cadre de l'activité précise de l'Institution
 - Les appréciations subjectives, les jugements, les propos injurieux ou diffamatoires portés à l'encontre de personnes

En conformité avec l'article 2 de la loi 78-17 du 6 janvier 1978, aucune appréciation professionnelle, aucune décision de nature administrative ou disciplinaire ne sera prise à l'encontre des salariés en ayant pour seul fondement un traitement de données informatisées.

1.4) Engagement des salariés

Les salariés de l'Assurance Chômage s'interdisent, de la même manière, la saisie et la conservation du type de données relevé au point précédent en ce qui concerne les demandeurs d'emploi et les employeurs.

L'ensemble des dispositions prévues aux paragraphes 1.3 et 1.4 peuvent venir en complément de dispositions locales qui ne peuvent cependant en aucun cas être contraires aux dispositions du présent accord.

2. Utilisation des outils informatiques par le management

Les indicateurs individuels de suivi d'activités, issus des outils informatiques, font partie des éléments permettant l'évaluation de la maîtrise des activités par les salariés qui en ont la responsabilité. Les principes et modalités de cette évaluation des salariés seront définis dans l'accord national qui sera négocié sur l'évaluation professionnelle.

Cependant, le présent accord permet l'utilisation par le management des différentes données issues du système d'information dans le but de suivre, anticiper et améliorer l'organisation du travail. Pour ce faire, cette utilisation des outils devra être mise en œuvre par le management selon les grands principes suivants :

2.1) Transparence des indicateurs utilisés par le management

Les mêmes indicateurs utilisés par les encadrants sont communiqués en toute transparence aux agents concernés.

2.2) Cohérence des indicateurs utilisés

Pour un métier donné, une activité donnée, les mêmes indicateurs sont utilisés par les encadrants, sur l'ensemble d'une même institution, pour assurer la gestion opérationnelle des activités exercées par les salariés. Cette cohérence est assurée, le cas échéant, par le manager N + 2.

2.3) Analyse des indicateurs de suivi d'activité

L'utilisation des indicateurs de suivi d'activité est rendue nécessaire au titre de l'efficacité et de l'organisation du travail. Elle trouvera également sa place dans l'évaluation professionnelle qui doit être précisée dans le cadre de la négociation nationale.

L'analyse par le management du temps passé par les salariés à l'exercice de leur activité et qui ressortirait d'indicateurs de suivi d'activités s'effectue au regard de référentiels d'organisation internes préconisant des durées moyennes. Cette approche a pour objectif d'envisager, le cas échéant, des actions en ce qui concerne l'organisation du travail ainsi que des actions de professionnalisation telles que le tutorat ou la formation.

De façon générale, les indicateurs sont utilisés sur une période suffisamment longue, limitée à 36 mois, permettant d'établir des moyennes et une régularité dans la mesure observée.

2.4) Formations managériales

Les formations managériales dispensées au sein de l'Assurance Chômage intègrent les principes généraux énoncés ci-dessus. À cet effet, les actions menées au sein du Centre National de Formation comprendront une ligne spécifique relative à l'utilisation et l'interprétation par les encadrants des indicateurs issus des outils de suivi d'activité, ceux-ci étant intégrés dans des sessions en relation avec la mise à disposition de l'outil ou en relation avec la dimension managériale attendue de l'encadrement.

Toute autre action de formation à l'initiative de l'institution en faveur du management, intégrée à son plan de formation et présentée au comité d'entreprise, devra également apporter les compléments pédagogiques nécessaires à la maîtrise de cette dimension professionnelle.

3. Publicité

Le présent accord sera déposé auprès de la DDTEFP et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Mise en œuvre des dispositions locales en matière de droit syndical et d'institutions représentatives du personnel Accord du 8 octobre 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Article 1

Les institutions déclinent à leur niveau les modalités d'application de l'accord national relatif au droit syndical, et prennent en compte à ce titre les réalités locales.

Les modalités pratiques et complémentaires à l'accord national tenant compte des réalités locales devront être intégrées, en cas de désaccord sur les dispositions existantes, dans un texte établi par la voie de la négociation.

Ces dispositions doivent être formalisées dans un texte qui, en tout état de cause, ne peut contenir des règles et dispositions inférieures à l'accord national.

Article 2

Le présent accord est déposé auprès de la DDTE et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Emploi des salariés handicapés Accord du 21 octobre 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO.

Préambule

Les personnes handicapées (au sens défini par les textes législatifs) constituent l'une des catégories de la population active qui présente le plus de difficultés à s'insérer professionnellement.

Afin de mettre en place une politique d'emploi pour son personnel, en faveur des personnes handicapées, l'Unédic a conclu en 2003 et 2004 deux conventions avec l'Agefiph, pour réaliser un état des lieux et commencer une campagne de sensibilisation interne aux difficultés rencontrées par les travailleurs handicapés.

L'Assurance Chômage souhaite maintenant s'engager davantage grâce à un accord, pour développer et renforcer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en son sein.

Les dispositions qui suivent viennent compléter les dispositions de la convention collective, qui s'appliquent déjà de plein droit aux salariés handicapés.

Une personne handicapée ne doit faire l'objet d'aucune discrimination en raison de son handicap (loi du 12 juillet 1990). Les personnes handicapées sont des agents recrutés pour leur potentiel, leurs compétences, et doivent bénéficier des mêmes droits et devoirs que l'ensemble des salariés de l'Assurance Chômage, ainsi que des dispositions spécifiques les concernant, mises en application des lois, des règlements et circulaires, visant à favoriser leur intégration professionnelle.

Chapitre 1 Champ d'application

Cet accord concerne le personnel handicapé des Institutions de l'Assurance Chômage.

Chapitre 2 Programme d'actions

Chapitre I - Emploi des personnes handicapées

Tous les emplois de l'Assurance Chômage sont ouverts aux personnes handicapées.

Les embauches de travailleurs handicapés se feront en priorité sous forme de contrats à durée indéterminée. Cependant les Institutions de l'Assurance Chômage pourront proposer aussi des contrats en alternance et des contrats à durée déterminée.

Le taux d'emploi de salariés handicapés devra progresser davantage pour les institutions dans lesquelles il est aujourd'hui le plus faible.

À cet effet les institutions, employant au moins cent salariés, qui n'ont pas atteint la moitié du taux d'emploi global de travailleurs handicapés requis par la loi (3 % en unités bénéficiaires) s'engagent à réaliser au moins une embauche en CDI ou en contrat en alternance par an sur la durée de l'accord.

Cet engagement concerne 11 institutions listées en annexe 1.

Les institutions qui se trouvent entre 3 % et 6 % du taux d'emploi global défini par la loi, et les institutions employant moins de cent salariés, s'engagent à réaliser au moins une embauche en CDI ou en contrat en alternance sur la durée de l'accord.

Cet engagement concerne 22 institutions listées en annexe 1.

Les deux engagements précédents conduisent à un objectif d'au moins cinquante cinq embauches en C.D.I. ou en contrats en alternance sur la durée de l'accord.

En tout état de cause, les institutions s'engagent à maintenir, pendant la durée de l'accord, le nombre des salariés (en C.D.I.) handicapés présents en leur sein au début de l'accord, dans une logique de développement de l'emploi.

Au titre du présent accord, et pour faciliter le recrutement externe de demandeurs d'emploi handicapés, l'Assurance Chômage développera prioritairement ses relations avec l'Agence Nationale Pour l'Emploi et le réseau CAP Emploi. Elle pourra aussi, au titre du présent accord, passer des contrats de partenariat avec des organismes ou des associations proposant des candidats handicapés dont le profil répond aux besoins des institutions.

Handicap lourd

Les personnes atteintes d'un handicap lourd (cécité et malvoyance, surdité et malentendance, impossibilité de se mouvoir sans prothèse ou orthèse) nécessitant des aménagements importants pour exercer une activité professionnelle, ont plus de difficultés que les autres à trouver du travail.

En conséquence, l'Assurance Chômage s'engage à favoriser le recrutement de salariés atteints par ce type de handicap.

Parité Hommes-Femmes

Dans la population des demandeurs d'emploi handicapés, les femmes ont plus de difficultés que les hommes à trouver un emploi.

En conséquence, l'Assurance Chômage sera attentive à respecter la parité dans ses embauches de salariés handicapés.

Chapitre II - Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi concerne des salariés qui deviendraient handicapés, ou des salariés handicapés dont le handicap évoluerait, ou qui seraient déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail.

Les institutions de l'Assurance Chômage assureront la reconversion de ces agents.

Dans le cas où elle s'avérerait impossible dans l'institution d'origine, cette reconversion pourra s'effectuer dans une autre institution.

Cette reconversion se réalisera avec tous les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment de formation et d'adaptation du poste de travail.

Les institutions maintiendront le coefficient et la rémunération des agents handicapés devant ainsi changer d'emploi.

Pour le cas où cette reconversion s'avérerait impossible au sein de l'Assurance Chômage, il en sera fait état au sein de l'institution lors d'une réunion du comité d'entreprise.

Le reclassement sera réalisé grâce à une étroite collaboration entre l'ensemble des partenaires locaux concernés : responsable des ressources humaines, encadrement, médecin du travail, correspondant handicap. Cette équipe pluridisciplinaire, animée par le correspondant «handicap», pourra faire appel à des compétences spécifiques externes : P.D.I.T.H. (programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés), ergonomes, psychologues, etc... et, si nécessaire, à une assistance de la mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées.

Le CHS-CT de l'institution sera consulté sur les mesures prises en vue de faciliter le maintien au travail des personnes handicapées.

Télétravail

S'il est constaté par le médecin du travail, et/ou par le CHS-CT, qu'un agent handicapé éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour le maintenir dans l'emploi, une solution de télétravail sera étudiée. Le télétravail est l'ultime recours à la préservation de l'emploi des travailleurs handicapés.

À ce titre, le maintien dans l'emploi comprend aussi l'aide à l'aménagement du logement du salarié handicapé, dans le cadre de son activité professionnelle s'exerçant en tout ou partie au domicile.

Chapitre III - Mesures d'insertion

Le plan d'insertion concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

Il est animé par le correspondant «handicap» de chaque institution.

Ainsi, des actions de sensibilisation à l'accueil et à l'intégration de ces personnels seront mises en œuvre.

Des séances d'information, de sensibilisation du personnel des institutions, pourront être organisées pour mieux faire connaître le monde du handicap.

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe est préparé par la hiérarchie avec l'aide du médecin du travail, du correspondant «handicap» ou de toutes personnes compétentes (qui peuvent être des représentants d'associations de personnes handicapées ou d'autres organismes). Elle comprend en particulier une action d'information et de mobilisation des personnes appelées à former l'entourage de la personne handicapée. Dans tous les cas, l'accord préalable de la personne handicapée sera requis pour initier une telle action.

De même, s'il s'avère qu'un accompagnement tutorial peut favoriser l'intégration d'un travailleur handicapé, celui-ci sera mis en place.

L'Assurance Chômage s'engage à développer des actions qui ont pour objectif de faciliter les conditions de vie et de travail de ses agents handicapés.

La mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées pourra intervenir sur les sujets suivants :

- Le transport : aide complémentaire pour faciliter l'accès au travail (aménagement de véhicules, aide technique à la mobilité, appui à la prise en charge de frais spécifiques).
- L'accès aux moyens de communication et à l'information professionnelle d'intérêt général aux documents de travail, de façon appropriée (braille, synthèse vocale, disquette, langage gestuel, etc.).
- Une politique volontariste de rapprochement domicile-travail, qui sera menée dans le cadre de l'aide à l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Chapitre IV - Aménagement des postes et des situations de travail

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans les processus d'intégration professionnelle. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de l'agent handicapé.

Avant chaque embauche, avant chaque prise de poste ou en fonction de l'évolution des aptitudes de l'intéressé ou des technologies, les aménagements nécessaires du poste de travail seront réalisés après consultation du médecin du travail, de toute personne ou organisme interne et externe compétent et bien entendu de la personne handicapée elle-même, pour rendre ce poste le mieux adapté aux capacités du salarié.

L'aménagement du poste de travail ne consiste pas seulement dans l'acquisition d'équipement. Dans ce domaine, il convient d'analyser, avec l'appui du médecin du travail, la situation de travail de l'agent handicapé dans toutes ses composantes (locaux, matériels, organisation du travail, horaires aménagés si nécessaire).

Le présent accord concerne tous les aménagements qui vont au delà des obligations légales, et qui seraient rendus nécessaires pour assurer le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un agent handicapé.

Chapitre V - Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques

Sous le terme «accessibilité» l'on désigne les actions d'ordre collectif favorisant l'utilisation des locaux et des outils de travail (par opposition aux aménagements de postes, qui concernent une personne en particulier).

1- Accessibilité des locaux

En conformité avec les dispositions légales, les directions d'institutions veilleront à l'accessibilité des locaux de travail aux salariés handicapés. Elles seront en particulier attentives à ce que toute construction nouvelle ou restructuration de bâtiment soit réalisée dans le respect des dispositions légales et réglementaires régissant l'accessibilité des personnes handicapées.

À ce titre, les lieux réservés au personnel (salle de détente, sanitaires, etc...) seront aménagés selon les dispositions légales.

Tous les locaux occupés par des personnes atteintes d'un handicap moteur devront être conçus ou équipés à terme pour permettre l'évacuation des personnes à mobilité réduite.

Une information régulière sur les éventuelles évolutions des dispositions légales en matière d'accessibilité des locaux sera effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier de l'Assurance Chômage.

Si le maintien dans l'emploi, ou l'embauche des personnes en situation de handicap moteur nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local non soumis à une obligation légale en ce domaine, cette action pourra être prise en charge au titre du chapitre 3 titre II - 2 du présent accord.

2- Accessibilité des outils informatiques

Pour les applications existantes, l'adaptation permettant leur accessibilité aux différents types de handicaps sera conduite sous la forme de projets spécifiques soumis à décision de l'instance de l'Unédic auprès de la direction générale, validant les projets informatiques.

Par anticipation des évolutions techniques, et pour les applications développées ultérieurement par l'Assurance Chômage et les progiciels achetés sur le marché, il sera défini des critères d'accessibilité qui figureront dans les éléments déterminants des cahiers des charges. Les déploiements tiendront compte des adaptations nécessaires à la maîtrise de l'outil par le personnel handicapé.

3- Appui à la communication interpersonnelle

Les actions entamées en 2004 pour tester les technologies permettant d'améliorer la communication des agents présentant un handicap auditif, comme l'utilisation d'une «web cam» (solution présentée par l'association Web Sourd et France Telecom) seront poursuivies.

Ces outils seront implantés systématiquement si leur efficacité est démontrée.

Chapitre VI - Formation professionnelle et gestion de carrière

Tout agent handicapé doit bénéficier d'une formation, préalablement à la prise effective de son nouveau poste et tout au long de sa vie professionnelle, dans les mêmes conditions que celles actuellement en vigueur pour l'ensemble du personnel de l'Assurance Chômage.

À ce titre, le salarié handicapé doit pouvoir réaliser un parcours professionnel rythmé par une évolution continue de ses compétences et responsabilités.

1- Accessibilité des outils de formation

Les institutions de l'Assurance-Chômage s'assureront que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap de la personne, et à défaut mettront en place les mesures appropriées.

2- Sensibilisation des formateurs et des tuteurs

Une attention particulière sera portée à la prise en compte du handicap dans les actions de formation : sensibilisation

des formateurs, et de tuteurs volontaires, aux spécificités de certains handicaps (adaptation matérielle et technique, modes de communication, formation).

3- Formations spécifiques

Des formations spécifiques, hors plan de formation, seront dispensées, au titre du présent accord, aux travailleurs handicapés ou à leur environnement professionnel, si elles sont nécessaires pour assurer leur insertion et une évolution dans l'entreprise.

Lors de formations effectuées dans le cadre des obligations légales, seuls relèvent de l'accord les coûts supplémentaires occasionnés par des adaptations dues au handicap.

Pour le maintien dans l'emploi ou pour une embauche d'un salarié handicapé, les actions de formation pourront être prolongées en tant que de besoin par un accompagnement tutorial.

Si une formation nécessaire pour assurer une embauche ou le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé ne peut pas être réalisée à l'intérieur de l'Assurance Chômage, l'accord permet le recours à une formation proposée par un organisme de formation extérieur.

Toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, doit donner lieu au préalable à une formation.

De plus des actions de formation visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle (comme par exemple : formation à l'utilisation d'un chien guide, apprentissage de la lecture labiale, etc.) seront proposées aux salariés handicapés concernés.

4- Stages

Les institutions de l'Assurance-Chômage faciliteront l'accueil de stagiaires handicapés en provenance de centres de rééducation professionnelle, d'universités, de grandes écoles etc., notamment ceux dont la formation prépare le plus directement à ses métiers actuels et futurs.

Pour ce faire, des actions d'information (comme la participation à des forums de l'emploi) seront effectuées afin de faire connaître aux étudiants handicapés les possibilités de stages et d'emploi au sein de l'Assurance Chômage.

Dans ce cadre, il pourra être développé un partenariat avec des associations dont l'objet est d'accompagner les étudiants handicapés.

5- Gestion du parcours professionnel

Les directions seront particulièrement attentives au fait que le handicap ne constitue pas un frein à l'évolution de l'agent dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. Elles mettront en œuvre, dans cette intention, toutes les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires afin d'éviter l'éventuelle gêne ou obstacle à la progression de chacun.

Pour ce faire, l'encadrement recevra régulièrement l'appui du correspondant «handicap», qui pourra prendre une part active au règlement des questions relevant de son expertise.

Par ailleurs, l'encadrement bénéficiera d'actions de formation spécifiques à ces questions, qui doivent être appréhendées, entre autres, lors de l'entretien annuel.

Chapitre VII - Information et communication

La mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées de l'Assurance Chômage s'engage à assurer une large publicité au présent accord. Un plan de communication sera mis en place pour le porter à la connaissance de l'ensemble des institutions.

L'Assurance Chômage participera, en tant que de besoin, à des manifestations pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées (coopération avec les associations, groupes de travail, journées thématiques, manifestations culturelles ou sportives, etc.)

De plus, la mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées poursuivra son action de sensibilisation en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés : responsables ressources humaines, médecins du travail, représentants du personnel, etc.

Il pourra s'agir de sessions de formation, d'articles dans la presse interne, de visites d'ateliers protégés et de centres d'aide par le travail, d'abonnements à des revues traitant de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc.

Une rubrique sera accessible à l'ensemble des salariés dans l'intracom, et publiera le présent accord et les informations s'y rapportant.

Dans un but de sensibilisation des salariés de l'Assurance Chômage, les institutions pourront fournir une aide, en personnel ou en matériel, aux entreprises du secteur protégé et aux entreprises d'insertion par l'économie employant spécifiquement des salariés handicapés, de façon à faciliter l'emploi de personnes handicapées en leur sein.

Chapitre VIII - Relations avec le secteur protégé et les structures employant des salariés handicapés

Dans ses appels d'offres, l'Assurance Chômage s'engage à favoriser, chaque fois que cela est possible, le recours aux entreprises du secteur protégé et aux entreprises d'insertion par l'économie employant spécifiquement des salariés handicapés.

Chapitre 3 Mise en œuvre

Chapitre I - Rôle des structures internes

L'Unédic, les Assédic et le Garp ont mis en place l'organisation suivante, qui correspond aux missions respectives des institutions de l'Assurance Chômage :

1- Mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées (ou mission «handicap»)

Au sein de la direction des ressources humaines de l'Unédic, cette structure dédiée :

- établit, au titre des orientations du présent accord, des axes d'action dans le cadre d'un budget prévisionnel annuel (ces éléments sont transmis à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris dans le cadre de l'agrément du présent accord, et à la commission paritaire nationale de la mission «handicap»).
- valide des engagements de dépenses des institutions relatives aux dispositions de l'accord.
- pilote et appuie les actions des correspondants «handicap» des institutions.
- met en œuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale.
- publie un bilan annuel des réalisations (bilan des activités et bilan financier), et le transmet à la Commission paritaire nationale de la mission «handicap», ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.
- représente, dans son domaine, l'Assurance Chômage à l'extérieur.

2- Correspondants «handicap» de chaque institution

Désignés par les directeurs des institutions, ils sont le relais de la mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées dans leur institution.

Ils en sont le relais localement auprès de la direction de l'institution, du responsable ressources humaines et du médecin du travail notamment.

Ils mettent en œuvre, dans leur institution, toutes les actions de l'accord qui relèvent du niveau de celle-ci.

Ils sont les interlocuteurs des agents handicapés pour les questions relatives au handicap et à son environnement professionnel.

Ils sont les interlocuteurs des instances régionales correspondantes, dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ils transmettent annuellement à la mission nationale le bilan de leurs activités.

Ils sont associés par le président du CHS-CT aux travaux de cette instance pour les questions relevant de sa compétence, en ce qui concerne la politique «handicap» de l'institution.

3- Commission paritaire nationale de la mission «handicap»

Cette instance est présidée par la direction des ressources humaines de l'Unédic, et comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective de l'Assurance Chômage.

Elle examine les conditions de la mise en œuvre du présent accord. Elle apprécie les axes d'action et formule des propositions.

Elle se réunit au moins deux fois par an.

Chapitre II - Gestion

1- Financement

Le financement des mesures indiquées est assuré par la dotation budgétaire nationale triennale correspondant aux sommes que les institutions de l'Assurance Chômage auraient dû verser à l'Agefiph en l'absence d'accord, et qui sont versées à l'Unédic.

La mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées est dotée d'une autonomie budgétaire, au moyen d'une structure dédiée.

2- Prise en charge

(cf. annexe 2)

L'ensemble des actions décrites dans le présent accord est pris en charge par le financement décrit ci-dessus ; cette prise en charge fait l'objet d'un budget prévisionnel en début d'année, et d'un bilan en fin d'année.

3- Engagement et suivi des dépenses

Les engagements de dépenses au niveau national sont validés par la mission nationale et sa hiérarchie selon leurs niveaux de délégation.

Les projets d'engagement de dépenses des institutions sont validés par la mission nationale, puis font l'objet d'un engagement de dépenses selon la procédure interne de cette institution.

L'exécution des dépenses, en conformité avec l'engagement, sera contrôlée par la mission nationale, et comptabilisée par les institutions de l'Assurance Chômage concernées.

Chapitre 4

Durée - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à dater du 1^{er} janvier 2005, sous réserve de l'agrément par l'administration.

Dans le courant de la 3^{ème} année, et au plus tard trois mois avant la fin de la période d'application, la direction et les organisations syndicales se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier le cas échéant, les termes d'un nouvel accord.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Chapitre 5

Dépôt - Agrément

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative.

En application des dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, cet accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe 1 - à l'accord en faveur des salariés handicapés dans l'Assurance Chômage

	Moins de 1 % unités TH	De 1 % à 3 % unités TH	De 3 % à 6 % unités TH	6 % et plus unités TH
Moins 100 salariés	Région Corse	Martinique	Guyane Région Guadeloupe	
Entre 100 et 300 salariés		Alsace Basse Normandie Champagne Ardenne UNEDIC AGS	La Réunion Pas de Calais Région Auvergne UNEDIC DPI	
Entre 300 et 500 salariés	UNEDIC DME	Lorraine Picardie Région Haute Normandie	Alpes Franche Comté Bourg Languedoc Roussillon Limousin Poitou Charente Pays du Nord Région Centre	Côte d'Azur

	Moins de 1 % unités TH	De 1 % à 3 % unités TH	De 3 % à 6 % unités TH	6 % et plus unités TH
			Sud Est Francilien Garp UNEDIC DSE	
Entre 500 et 650 salariés	UNEDIC Siège	Est Francilien Pays de la Loire	Alpes Provence Bretagne Midi Pyrénées Ouest Francilien Vallées du Rhône et de Loire	Aquitaine Paris

Objectifs Une embauche en CDI ou contrat de professionnalisation par an / Remplacement des TH quittant l'institution

Une embauche en CDI ou contrat de professionnalisation sur les trois ans/Remplacement des TH quittant l'institution

Annexe 2 - à l'accord en faveur des salariés handicapés dans l'Assurance Chômage

Nature des dépenses engagées dans le cadre de l'accord

1 - Plan d'embauche

- dépenses internes spécifiques de préparation et réalisation du recrutement des personnes handicapées
- partenariat avec des organismes externes

2 - Plan de maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes à leur poste de travail

- appel à des compétences externes

3 - Plan d'insertion

- mesures facilitant les conditions de vie et de travail

4 - Plan d'aménagement des postes et des situations de travail

- aménagement des postes de travail
- adaptation des locaux (hors obligations légales)

5 - Plan d'adaptation aux mutations technologiques

- investissements internes spécifiques à l'accessibilité de l'informatique et des moyens de communication
- dépenses externes

6 - Plan de formation

- formations spécifiques au handicap ou à l'inaptitude
- investissements pour l'accessibilité des outils de formation
- compléments de formation interne, ou de tutorat
- formations externes
- formation des correspondants «handicap»
- participation à des actions d'information des étudiants handicapés
- partenariat avec les organismes de soutien aux étudiants handicapés

7 - Plan de Communication

- actions de communication interne
- prestataires externes
- participation à des manifestations en faveur de l'emploi des personnes handicapées

8 - Relations avec le secteur protégé et les structures employant des personnes handicapées

- dépenses d'accompagnement de l'action de ces structures

9 - Mise en œuvre de l'accord

-
- salaires, coûts de fonctionnement et frais des personnels de la mission nationale et frais des correspondants «handicap».
 - frais supportés par l'Unédic lors de la réunion de la CPN mission «handicap» (remboursement des frais de déplacement aux membres de la commission)

Accord du 26 novembre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

Préambule

Les personnes handicapées (au sens défini par les textes législatifs) constituent l'une des catégories de la population active qui présente le plus de difficultés à s'insérer professionnellement.

Les dispositions qui suivent viennent compléter les dispositions de la convention collective nationale du personnel de l'Assurance Chômage, qui s'appliquent déjà de plein droit aux salariés handicapés.

Une personne handicapée ne doit faire l'objet d'aucune discrimination en raison de son handicap, tant du fait de la Loi du 12 juillet 1990 que des dispositions spécifiques prévues au sein de l'Assurance Chômage dans le cadre de la gestion de la Diversité.

Les personnes handicapées sont des agents recrutés pour leur potentiel, leurs compétences, et doivent bénéficier des mêmes droits et devoirs que l'ensemble des salariés de l'Assurance Chômage, ainsi que des dispositions spécifiques les concernant, mises en application des lois, des règlements et circulaires, visant à favoriser leur intégration professionnelle.

Afin de renforcer la politique d'emploi pour son personnel, en faveur des personnes handicapées, l'Unédic a conclu en 2003 et 2004 deux conventions avec l'Agefiph, visant notamment la réalisation d'un état des lieux ainsi qu'une campagne de sensibilisation interne aux difficultés rencontrées par les travailleurs handicapés.

Par la suite, la Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales ont conclu le 21 octobre 2004 un premier Accord en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans l'Assurance Chômage portant sur les années 2005, 2006 et 2007.

Cet accord a permis un effort significatif dans les domaines de l'embauche ainsi que du maintien dans l'emploi, et de la consultation des entreprises du secteur protégé lors des appels d'offres dans le cadre de marchés nationaux spécifiques.

Ces réalisations ont été favorisées, notamment, par d'importants investissements en matière d'aménagement de postes et de mesures d'insertion, de formation professionnelle, d'information et de communication, nécessaire à la sensibilisation de tous les acteurs.

Ce premier accord a permis la mise en place d'un réseau de correspondants dans les institutions, animé par une Mission Nationale à l'Unédic.

La Commission Paritaire Nationale en a suivi les travaux et les résultats.

La Loi du 11 février 2005 a largement reconduit et amplifié les obligations des entreprises en matière d'insertion de salariés handicapés.

Dans le même esprit, le présent accord a pour objet de poursuivre, étendre et amplifier l'ensemble des dispositions de l'accord précédent.

Chapitre 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne les salariés de l'Assurance chômage bénéficiant de l'obligation d'emploi et visés par les dispositions de l'article L. 323-3 du code du travail.

Chapitre 2 **Programme d'actions**

Le programme d'actions comprend des mesures visant à maintenir les bonnes conditions d'emploi des salariés handicapés, à faciliter la prise en compte de situations de handicap nouvelles dans une population active, et à augmenter le nombre de salariés handicapés dans l'Assurance Chômage (maintien dans l'emploi et embauche de nouveaux salariés) ainsi que des mesures permettant l'atteinte de ces objectifs (aménagement de postes et de situations de travail, mesures d'insertion, formation et gestion des carrières, accessibilité, information et communication).

Il comprend aussi des mesures en faveur de l'emploi indirect dans les entreprises des secteurs protégé et adapté.

Chapitre 2-1 - Maintien dans l'emploi et prévention

2-1.1- Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi concerne des salariés reconnus travailleurs handicapés, des salariés qui deviendrait handicapés, ou des salariés handicapés dont le handicap évoluerait. Le reclassement des agents en activité devenus inaptes à leur fonction, pour raison de santé, en cours de carrière est une priorité pour l'Assurance Chômage.

Les institutions de l'Assurance Chômage s'engagent, en cas de nécessité, à assurer la reconversion de l'ensemble de ces agents, et à rechercher en priorité toutes les solutions de maintien dans l'emploi ou de reclassement au plan local.

S'il n'existe pas de solution au niveau du site, le reclassement doit être recherché au niveau de l'institution.

Dans le cas où cette reconversion s'avérerait impossible dans l'institution d'origine, elle sera recherchée au niveau de l'Assurance Chômage.

Pour le cas où cette reconversion s'avérerait impossible au sein de l'Assurance Chômage, il en sera fait état au sein de l'institution lors d'une réunion du Comité d'Entreprise.

Le rôle du CHSCT

Le CHSCT de l'institution sera consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la prévention et le maintien au travail des personnes handicapées.

La reconversion

La reconversion se réalisera avec tous les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment de formation (comme la période de professionnalisation) et d'adaptation du poste de travail. Les institutions maintiendront le coefficient et la rémunération des agents handicapés devant ainsi changer d'emploi.

L'équipe pluridisciplinaire

Le reclassement sera réalisé grâce à une étroite collaboration entre l'ensemble des partenaires locaux concernés : responsable des ressources humaines, encadrement, médecin du travail, correspondant handicap. Cette équipe pluridisciplinaire, animée par le correspondant «handicap», pourra faire appel à des compétences spécifiques externes : SAMETH (service du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), ergonomes, psychologues du travail, etc... et, si nécessaire, à une assistance de la mission nationale «action handicap».

La réussite d'un reclassement passe par la concertation des acteurs concernés au sein de l'équipe ainsi constituée, par la recherche en commun de la meilleure solution pour l'agent et l'entreprise, ainsi que par la mise en place d'un réel suivi.

Le rapprochement domicile-travail

Une politique volontariste de rapprochement domicile-travail sera également menée dans le cadre de l'aide à l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Le télétravail

Pour accroître les possibilités d'adaptation des postes aux capacités des agents, des solutions de télétravail pourront être mises en œuvre, en particulier lorsque le reclassement doit intervenir à proximité du domicile en raison de difficultés de déplacement.

S'il est constaté par le médecin du travail qu'un agent handicapé éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour le maintenir dans l'emploi, une solution de télétravail sera étudiée, avec son accord.

Le télétravail est l'ultime recours au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

2-1.2- *Prévention*

Le maintien au travail a pour corollaire la politique de prévention visant à réduire les causes du handicap, en améliorant continuellement l'ergonomie des postes, tant sur le plan matériel que sur le plan du contenu et de l'organisation.

Dans ce cadre, l'Assurance Chômage s'engage à appliquer les principes généraux de prévention, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements et les méthodes de travail.

Ce plan de prévention spécifique, qui s'insère dans le cadre des dispositions collectives statutaires et réglementaires applicables à l'ensemble du personnel, est plus particulièrement relatif au maintien dans l'emploi et à la prévention des risques de désadaptation des travailleurs handicapés. Il doit permettre de trouver des solutions d'aide et d'accompagnement par différents moyens. Une attention toute particulière sera portée pour chaque situation à l'évolution du handicap par rapport au poste de travail avec un souci de prévention de la désinsertion de la personne handicapée.

La pertinence et la cohérence des actions s'appuient d'une part sur les services de santé au travail, sur les SAMETH (Services d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), les centres de bilans spécialisés dans le handicap, et sur les associations d'autre part.

Au total, un travail spécifique de maintien au travail des travailleurs handicapés sera réalisé au cours de la période de ce deuxième protocole, en recherchant toutes les actions de prévention, ainsi que toutes les mesures pertinentes pour maintenir le travailleur handicapé à son poste de travail.

Chapitre 2-2 - Embauche de personnes handicapées

Objectifs

L'Assurance Chômage réaffirme sa volonté d'atteindre le taux d'emploi des salariés handicapés fixé par la loi (6 %).

Pour l'année 2008, les institutions s'engagent à effectuer au moins une embauche externe (en C.D.I. ou en contrat de professionnalisation, le C.D.I. restant le mode de recrutement prioritaire).

Exceptions

Les Institutions dont l'effectif est le plus faible (Assedic de la Martinique, de la Guyane, de la Corse et de la Région Guadeloupe) ne sont pas concernées par cet engagement.

Sont également exclues de cet engagement les institutions qui ont nettement dépassé leur objectif lors du précédent accord ou qui ont un taux d'emploi proche de 6 % : Assedic Vallées du Rhône et de la Loire, Picardie, Paris, Pays de Loire, ainsi que le GARP et la DSE.

Inversement, les institutions qui avaient un objectif d'embauche de salariés handicapés, et qui n'auront réalisé aucune embauche durant les années 2005 à 2007 (dont le résultat ne sera connu qu'au 31 décembre 2007), devront réaliser une embauche supplémentaire pendant l'année 2008.

Cet engagement conduit à un minimum de 26 embauches externes de salariés handicapés en C.D.I. ou en contrats de professionnalisation sur l'année 2008.

En tout état de cause, chaque institution s'engage à maintenir, pendant la durée de l'accord, le nombre des salariés (en C.D.I.) handicapés présents à son effectif, à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Une information sur le nombre d'embauches de travailleurs handicapés sera effectuée chaque semestre aux CE et aux CHSCT.

Moyens

Afin de faciliter la recherche de candidats handicapés externes, différents moyens seront mis en œuvre dans chaque institution :

- Intensification des relations privilégiées avec les réseaux généralistes ou spécialistes de l'emploi des personnes handicapées (ANPE, CAP Emploi) ;
- Annonces et recherches sur des sites Internet spécialisés ;
- Développement des relations avec les partenaires locaux pour la détection de candidats dans les bassins d'emplois : notamment avec les PDITH (programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés) et des organismes ou des associations proposant des candidats handicapés ;
- Participation à des forums et manifestations pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi.

Ces actions seront accompagnées par une sensibilisation des chargés de recrutement et des responsables hiérarchiques lors des sessions de formation (Cf. formation, information).

Handicap lourd

La loi de 2005 définit le handicap lourd par des critères économiques évoquant les investissements qu'il rend néces-

taire en matière d'accessibilité ou d'aménagement de poste de travail, ou bien la baisse de productivité qu'il entraîne. Pour l'Assurance Chômage. Il peut s'agir de handicaps sensoriels, tels que la cécité ou la surdité, ou physiques comme l'impossibilité de se mouvoir sans prothèse ou orthèse, ou encore les maladies invalidantes et les troubles psychiques augmentant la fatigabilité.

En conséquence, l'Assurance Chômage s'engage à recruter prioritairement des salariés atteints par ces types de handicap.

Diversité

L'Assurance Chômage sera attentive à respecter la diversité dans ses embauches de salariés handicapés.

Chapitre 2-3 - Mesures d'insertion

Le plan d'insertion concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

Il est animé par le correspondant «handicap» de chaque institution.

Accueil

L'accueil du travailleur handicapé est un facteur essentiel de réussite à son insertion professionnelle. Quel que soit le mode de recrutement, (mobilité interne, reclassement, échange avec le milieu protégé, etc.), l'intégration de la personne handicapée doit être préparée, afin que l'ensemble de la situation soit appréhendée (organisation du travail, sensibilisation de l'équipe), et que les obstacles, qui pourraient limiter cette intégration, soient levés (environnement de travail, accessibilité du lieu de travail, aménagement du poste de travail, éventuellement aménagement des locaux dans le cas du télétravail organisé par la direction).

À cet effet, toute embauche et toute évolution significative du contenu d'emploi fera l'objet d'un entretien du salarié concerné avec le correspondant handicap de son institution.

Parallèlement, des actions de sensibilisation et d'intégration professionnelle seront mises en œuvre auprès des managers et des personnes handicapées concernées.

Ces mesures concernent :

- la préparation de l'environnement à l'accueil d'une personne handicapée en particulier au moment de son insertion ;
- des séances liées à l'information, à la sensibilisation des personnels : encadrement, représentants du personnels, tuteur, etc.

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe est préparé par la hiérarchie avec l'aide du médecin du travail, du correspondant «handicap» ou de toutes personnes compétentes (qui peuvent être des représentants d'associations de personnes handicapées ou d'autres organismes). Elle comprend en particulier une action d'information et de mobilisation des personnes appelées à former l'entourage de la personne handicapée. Dans toutes les cas, l'accord préalable de la personne handicapée sera requis pour initier une telle action.

Mesures financières

En complément des dispositions retenues au titre de la loi du 11 février 2005, l'Assurance Chômage a souhaité mettre en place des mesures financières pour faciliter la vie courante et le maintien dans l'emploi ou dans l'entreprise des travailleurs handicapés, après une analyse permettant de déterminer qu'elles sont justifiées spécifiquement par les conséquences du handicap, au vu de la situation que peut impliquer une embauche ou une mesure de maintien dans l'emploi.

Ces mesures concernent plus particulièrement les aides suivantes :

- Les frais liés à la mise en place d'organisations facilitant les déplacements domicile/lieu de travail des personnes à mobilité réduite (frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap, fauteuil roulant sur le lieu de travail...) ;
- Les équipements inhérents à l'activité professionnelle du salarié, comme les appareillages, moyens de communication spécifiques et prothèses, favorisant les aptitudes de la personne dans l'exercice de sa fonction. La prise en charge de ces équipements sera effectuée en complément des participations apportées par la sécurité sociale, les organismes de retraite et de prévoyance, et les organismes sociaux.

Par ailleurs, un salarié handicapé pourra bénéficier, sur présentation de justificatifs, d'autorisation d'absences pour accomplir des formalités liées au handicap, comme le renouvellement d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Chapitre 2-4 - Aménagement des postes et situation de travail

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans les processus d'intégration professionnelle. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de l'agent handicapé.

Avant chaque embauche, avant chaque prise de poste ou en fonction de l'évolution des aptitudes de l'intéressé ou

des technologies, les aménagements nécessaires du poste de travail seront réalisés après consultation du médecin du travail, de toute personne ou organisme interne et externe compétent et bien entendu de la personne handicapée elle-même, pour rendre ce poste le mieux adapté aux capacités du salarié et aux exigences du poste.

L'aménagement du poste de travail ne consiste pas seulement dans l'acquisition d'équipement. Dans ce domaine, il convient d'analyser, avec l'appui du médecin du travail, la situation de travail de l'agent handicapé dans toutes ses composantes (locaux, matériels, organisation du travail, horaires aménagés si nécessaire).

Le présent accord concerne tous les aménagements qui vont au delà des obligations légales, et qui seraient rendus nécessaires pour assurer le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un agent handicapé.

Chapitre 2-5 - Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques

Sous le terme «accessibilité» l'on désigne les actions d'ordre collectif favorisant l'utilisation des locaux et des outils de travail (par opposition aux aménagements de postes, qui concernent une personne en particulier).

2-5.1- Accessibilité des locaux

En conformité avec les dispositions légales, les directions d'institutions veilleront à l'accessibilité des locaux de travail aux salariés handicapés. Elles seront en particulier attentives à ce que toute construction nouvelle ou restructuration de bâtiment soit réalisée dans le respect des dispositions légales et réglementaires régissant l'accessibilité des personnes handicapées pour tout type de handicap.

À ce titre, les lieux réservés au personnel (salle de détente, sanitaires, etc...) seront aménagés selon les dispositions légales.

Tous les locaux occupés par des personnes atteintes d'un handicap moteur devront être conçus ou équipés à terme pour permettre l'évacuation des personnes à mobilité réduite.

Une information régulière sur les éventuelles évolutions des dispositions légales en matière d'accessibilité des locaux sera effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier de l'Assurance Chômage.

Si le maintien dans l'emploi, ou l'embauche des personnes en situation de handicap moteur nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local non soumis à une obligation légale en ce domaine, cette action pourra être prise en charge dans le cadre de l'accord.

2-5.2- Accessibilité aux outils informatiques

L'Assurance Chômage s'engage à étudier et à conduire toutes les formes d'actions qui permettent à ses agents reconvertis travailleurs handicapés d'exprimer au mieux leurs compétences professionnelles dans le cadre d'activités en adéquation avec leurs handicaps et leurs aptitudes.

Plus précisément, le plan d'adaptation aux mutations technologiques concerne, lors de projets importants d'introduction de nouvelles techniques, la prévention des effets de ces évolutions sur les conditions de travail et sur le contenu des emplois occupés par les personnes handicapées.

Pour les applications existantes, l'adaptation permettant leur accessibilité aux différents types de handicaps sera conduite sous la forme de projets spécifiques soumis à décision de l'instance de l'UNEDIC auprès de la direction générale, validant les projets informatiques.

Par anticipation des évolutions techniques, et pour les applications développées par l'Assurance Chômage et les logiciels achetés sur le marché, il sera défini des critères d'accessibilité qui figureront dans les éléments déterminants des cahiers des charges et des recettes de ces applications. Les déploiements tiendront compte des adaptations nécessaires à la maîtrise de l'outil par le personnel handicapé.

Les travailleurs handicapés bénéficieront des mêmes formations que leurs collègues valides si elles sont organisées par les institutions pour répondre aux adaptations, aux mutations technologiques et à l'évolution des projets. Ces formations viseront plus particulièrement :

- l'adaptation à un nouveau poste de travail ;
- l'évolution et l'usage des nouvelles technologies au sein de l'entreprise.

2-5.3- Accessibilité des outils de télécommunication

Handicap auditif

Les actions entamées pour améliorer la communication des salariés présentant un handicap auditif seront poursuivies et généralisées.

Au profit des salariés malentendants, l'implantation de boucles magnétiques dans les salles de réunion et de formation sera développée.

Au profit de ceux dont le handicap auditif est plus profond, un sous-titrage sera systématiquement effectué dans les nouveaux documents «vidéo» produits par l'Assurance Chômage.

Tout handicap

Pour l'ensemble, toute action favorisant la veille technologique sur les outils permettant d'améliorer la communication des agents présentant un handicap sera mise en œuvre.

Ces outils seront implantés systématiquement si leur efficacité est démontrée.

Chapitre 2-6 - Formation professionnelle et gestion de carrière

Tout salarié handicapé a accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel de l'Assurance chômage et bénéficie, par conséquent, des dispositifs prévus dans l'accord sur la formation du personnel de l'Assurance chômage du 6 octobre 2005.

À ce titre, il est rappelé que :

- le contrat de professionnalisation peut s'avérer particulièrement adapté pour faciliter l'embauche de travailleurs handicapés ayant besoin d'acquérir une qualification professionnelle ;
- la période de professionnalisation est ouverte aux salariés handicapés en contrat à durée indéterminée dont le maintien dans l'emploi nécessiterait un reclassement professionnel.

Afin de garantir aux salariés handicapés l'égalité d'accès à la formation professionnelle, des mesures appropriées pourront être mises en œuvre et inscrites au plan de formation.

2-6.1- Accessibilité des outils de formation

Les institutions de l'Assurance Chômage s'assureront que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap de la personne, et à défaut mettront en place les mesures appropriées.

2-6.2- Sensibilisation des formateurs et des tuteurs

Une attention particulière sera portée à la prise en compte du handicap dans les actions de formation : sensibilisation des formateurs, et de tuteurs volontaires, aux spécificités de certains handicaps (adaptation matérielle et technique, modes de communication, formation).

De même, s'il s'avère qu'un accompagnement tutorial peut favoriser l'intégration d'un travailleur handicapé, celui-ci sera mis en place à la demande du salarié et avec l'accord de la direction.

2-6.3- Formations spécifiques

Des formations spécifiques, inscrites au plan de formation, seront dispensées, au titre du présent accord, aux travailleurs handicapés ou à leur environnement professionnel, si elles sont nécessaires pour assurer leur insertion et une évolution dans l'entreprise.

Il pourra notamment être envisagé des actions destinées à des salariés handicapés en difficulté ou à faible niveau de qualification, en prévention des conséquences d'évolutions technologiques ou organisationnelles risquant d'augmenter leurs difficultés.

Lors de formations effectuées dans le cadre des obligations légales, seuls relèvent de l'accord les coûts supplémentaires occasionnés par des adaptations dues au handicap.

Pour le maintien dans l'emploi ou pour une embauche d'un salarié handicapé, les actions de formation pourront être prolongées, et soutenues en tant que de besoin par un accompagnement tutorial.

Si une formation nécessaire pour assurer une embauche ou le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé ne peut pas être réalisée à l'intérieur de l'Assurance Chômage, l'accord permet le recours à une formation proposée par un organisme de formation extérieur.

Toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, doit donner lieu au préalable à une formation.

De plus des actions de formation visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle (comme par exemple : formation à l'utilisation d'un chien guide, apprentissage de la lecture labiale, etc.) seront proposées aux salariés handicapés concernés ou aux membres de leur entourage professionnel.

2-6.4- Stages et accompagnement d'étudiants handicapés

Les institutions de l'Assurance-Chômage faciliteront l'accueil de stagiaires handicapés en provenance de centres de rééducation professionnelle (CRP), d'universités ou autres établissements d'enseignement supérieur, notamment ceux dont la formation prépare le plus directement à ses métiers actuels et futurs.

La présence des stagiaires handicapés permet de répondre à plusieurs objectifs :

- permettre au stagiaire handicapé d'acquérir un savoir-faire, complémentaire à son cursus ;
- sensibiliser les collaborateurs de l'établissement d'accueil à la question du handicap ;
- sensibiliser la hiérarchie sur les compétences développées par le stagiaire et favoriser ainsi les futurs recrutements.

À ce titre, différents moyens pourront être développés :

- des recherches de partenariats avec des associations, écoles et universités pour favoriser l'accès aux formations

-
- supérieures des étudiants handicapés par un système de parrainage avantageant l'embauche en fin d'études ;
- la collaboration avec des associations d'accompagnement et d'insertion des étudiants handicapés ;
 - une coopération spécifique avec des Centres de rééducation professionnelle développant des formations correspondant aux métiers de l'Assurance Chômage.

Le nombre de personnes handicapées pouvant être accueillies en stage sera d'au moins un stagiaire par institution durant la durée de l'accord.

2-6.5- Gestion du parcours professionnel

Les directions seront particulièrement attentives au fait que le handicap ne constitue pas un frein à l'évolution de l'agent dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. Elles mettront en œuvre, dans cette intention, toutes les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires afin d'éviter l'éventuelle gêne ou obstacle à la progression de chacun.

Pour ce faire, l'encadrement recevra régulièrement l'appui des ressources humaines et du correspondant «handicap», qui pourront prendre une part active au règlement des questions relevant de son expertise.

Par ailleurs, l'encadrement bénéficiera d'actions de formation spécifiques à ces questions, qui doivent être appréhendées, entre autres, lors de l'entretien annuel et dans la perspective des campagnes de promotion.

Chapitre 2-7 - Information et communication

La mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées de l'Assurance Chômage s'engage à assurer une large publicité au présent accord. Un plan de communication sera mis en place pour le porter à la connaissance de l'ensemble des institutions.

Ce plan comportera notamment une action de communication vis-à-vis des CHSCT des institutions de façon à ce qu'ils soient informés des termes du présent accord, dès le début de son application.

L'Assurance Chômage participera, en tant que de besoin, à des manifestations pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées (coopération avec les associations, groupes de travail, journées thématiques, manifestations culturelles ou sportives, etc.).

De plus, la mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées poursuivra son action de sensibilisation en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés : responsables ressources humaines, médecins du travail, représentants du personnel, etc.

Il pourra s'agir de sessions de formation organisées par le Centre National de Formation, d'articles dans la presse interne, de visites d'entreprises des secteurs adaptés et protégés, d'abonnements à des revues traitant de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc.

La mise en œuvre d'une formation à destination des chargés de recrutement et de managers sera poursuivie afin de les sensibiliser sur les règles, les bonnes pratiques du recrutement des candidats handicapés ainsi que sur les interlocuteurs externes.

Le site intranet spécifique au handicap (intracom de l'Assurance Chômage), sera régulièrement mis à jour et enrichi en fonction de l'actualité.

Dans un but de sensibilisation des salariés de l'Assurance Chômage, les institutions pourront fournir une aide, en personnel ou en matériel, aux entreprises du secteur protégé et aux entreprises d'insertion par l'économie employant spécifiquement des salariés handicapés, de façon à faciliter l'emploi de personnes handicapées en leur sein.

Chapitre 2-8 - Relations avec le secteur protégé et les structures employant des salariés handicapés

Dans ses appels d'offres, l'Assurance Chômage s'engage à favoriser, chaque fois que cela est possible, le recours aux entreprises du secteur protégé et adapté et aux entreprises d'insertion par l'économie employant spécifiquement des salariés handicapés.

Se basant sur les études réalisées au cours du premier accord, elle se fixe un objectif de chiffre d'affaires avec les structures du secteur protégé et adapté d'un million d'euros TTC pour l'année 2008.

Elle poursuivra la coopération établie avec les organismes fédérant ce secteur, de façon à augmenter leur professionnalisme et ainsi développer l'emploi de personnes lourdement handicapées.

Chapitre 3 Mise en œuvre

Chapitre 3-1 - Rôle des structures internes

L'Unédic, les Assédic et le Garp ont mis en place l'organisation suivante, qui correspond aux missions respectives

des institutions de l'Assurance Chômage :

3-1.1- Mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées (ou mission «action handicap»)

Au sein de la direction des ressources humaines de l'Unédic, cette structure dédiée :

- établit, au titre des orientations du présent accord, des axes d'action dans le cadre d'un budget prévisionnel annuel (ces éléments sont transmis à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris dans le cadre de l'agrément du présent accord, et à la Commission Paritaire Nationale de la mission «handicap») ;
- valide les engagements de dépenses des institutions relatives aux dispositions de l'accord ;
- pilote et appuie les actions des correspondants «handicap» des institutions, et valorise leurs actions ;
- met en œuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale ;
- publie un bilan annuel des réalisations (bilan des activités et bilan financier), et le transmet à la Commission Paritaire Nationale de la mission «handicap», ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris ;
- représente, dans son domaine, l'Assurance Chômage à l'extérieur.

3-1.2- Correspondants «handicap» de chaque institution

Désignés par les directeurs des institutions, ils sont le relais de la mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées dans leur institution.

Ils en sont le relais localement auprès de la direction de l'institution, du responsable ressources humaines et du médecin du travail notamment.

Ils mettent en œuvre, dans leur institution, toutes les actions de l'accord qui relèvent du niveau de celle-ci.

Ils sont les interlocuteurs des agents handicapés pour les questions relatives au handicap et à son environnement professionnel.

Ils sont les interlocuteurs des instances régionales correspondantes, dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ils transmettent, annuellement, à la mission nationale le bilan de leurs activités.

Ils sont associés par le président du CHSCT aux travaux de cette instance pour les questions relevant de sa compétence, en ce qui concerne la politique «handicap» de l'institution.

Leur mission et les activités associées sont précisées dans le référentiel national des activités, et déclinée dans le référentiel local de chaque institution.

Cette activité planifiée est reconnue au titre du poste des agents concernés.

3-1.3- Commission Paritaire Nationale de la mission «handicap»

Cette instance est présidée par la direction des ressources humaines de l'Unédic, et comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective de l'Assurance Chômage.

Elle examine les conditions de la mise en œuvre du présent accord. Elle apprécie les axes d'action et formule des propositions.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Chapitre 3-2 - Gestion

3-2.1- Financement

Le financement des mesures indiquées est assuré par la dotation budgétaire nationale correspondant aux sommes que les institutions de l'Assurance Chômage auraient dû verser à l'Agefiph en l'absence d'accord, et qui sont versées à l'Unédic.

La mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées est dotée d'une autonomie budgétaire, au moyen d'une structure dédiée.

3-2.2- Prise en charge (cf. annexe 1)

L'ensemble des actions décrites dans le présent accord est pris en charge par le financement décrit ci-dessus ; cette prise en charge fait l'objet d'un budget prévisionnel en début d'année, et d'un bilan en fin d'année.

3-2.3- Engagement et suivi des dépenses

Les engagements de dépenses au niveau national sont validés par la mission nationale et sa hiérarchie selon leurs niveaux de délégation.

Les projets d'engagement de dépenses des institutions sont présentés par le correspondant handicap avec l'accord de sa direction, validés par la mission nationale, puis sont mis en œuvre localement selon la procédure interne de cette

institution.

L'exécution des dépenses, en conformité avec l'engagement, sera contrôlée par la mission nationale, et comptabilisée par les institutions de l'Assurance Chômage concernées.

Chapitre 4 **Durée - Révision**

Le présent accord est à durée déterminée. Il est conclu pour une durée d'un an et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2008, sous réserve de l'agrément par l'administration. Il est renouvelable selon la même procédure d'agrément.

Trois mois au plus tard avant son échéance, la direction et les organisations syndicales se réuniront pour réexaminer le contenu de cet accord et décider des suites à lui réservier.

Les engagements prévus dans cet accord pourront être révisés, à la demande expresse de l'une des parties signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 132-7 du code du travail, en cas de modification du périmètre de l'Assurance chômage rendant nécessaire l'adaptation des objectifs fixés, notamment en terme d'embauche de salariés handicapés.

Chapitre 5 **Dépôt - Agrément**

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative.

En application des dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, cet accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe 1

À l'accord en faveur des salariés handicapés dans l'Assurance Chômage

Nature des dépenses engagées dans le cadre de l'accord

1- Plan d'embauche

- Dépenses internes spécifiques de préparation et réalisation du recrutement des personnes handicapées ;
- Partenariat avec des organismes externes.

2 - Plan de maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes à leur poste de travail

- Appel à des compétences externes.

3 - Plan d'insertion

- Mesures facilitant les conditions de vie et de travail.

4 - Plan d'aménagement des postes et des situations de travail

- Aménagement des postes de travail ;
- Adaptation des locaux (hors obligations légales).

5 - Plan d'adaptation aux mutations technologiques

- Investissements et coûts de fonctionnement internes spécifiques à l'accessibilité de l'informatique et des moyens de communication ;
- Dépenses externes.

6 - Plan de formation

- Formations spécifiques au handicap ou à l'inaptitude ;
- Investissements pour l'accessibilité des outils de formation;
- Compléments de formation interne, ou de tutorat ;
- Formations externes ;
- Formation des correspondants «handicap» ;
- Participation à des actions d'information des étudiants handicapés ;
- Partenariat avec les organismes de soutien aux étudiants handicapés.

7 - Plan de Communication

-
- Actions de communication interne ;
 - Prestataires externes ;
 - Participation à des manifestations en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

8 - Relations avec le secteur protégé et les structures employant des personnes handicapées

- Dépenses internes et externes d'accompagnement de l'action de ces structures.

9 - Mise en œuvre de l'accord

- Salaires, coûts de fonctionnement et frais des personnels de la mission nationale et frais des correspondants «handicap» ;
- Frais supportés par l'Unédic lors de la réunion de la CPN mission «handicap» (remboursement des frais de déplacement aux membres de la commission).

Formation professionnelle Accord du 6 octobre 2005

[Non étendu]

(Annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2023)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Les parties signataires entendent permettre aux salariés de l'Assurance chômage de disposer en permanence des compétences nécessaires à la tenue d'un emploi tout au long de leur vie professionnelle. Elles entendent faciliter à tous les salariés la gestion de leur parcours professionnel, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier.

Les signataires de cet accord réaffirment que la formation professionnelle continue qu'ils entendent améliorer et favoriser au travers de ce dispositif contractuel est un droit qui concerne l'ensemble des salariés et un atout majeur pour l'Assurance chômage. Ils soulignent leur attachement, au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris diplômantes.

Cet accord doit permettre :

Aux institutions :

- de continuer à fournir un service de qualité vis-à-vis des publics reçus en s'attachant à répondre au mieux à leurs attentes,
- d'anticiper et d'accompagner l'évolution des compétences en développant les connaissances générales et technologiques du personnel pour permettre les adaptations aux évolutions de l'emploi, des technologies, des techniques de gestion et de l'organisation du travail,
- de participer à l'accroissement des connaissances individuelles des salariés, tant en fonction de leur aspiration de promotion sociale que de leur intérêt à une ouverture à l'ensemble des activités de l'Assurance chômage pour le maintien de l'emploi et le développement de la carrière de chacun,
- de favoriser l'acquisition ou le maintien d'une qualification professionnelle reconnue à l'ensemble des salariés et en particulier aux jeunes et à certaines catégories de salariés dans le cadre de contrats ou périodes de professionnalisation,
- de respecter l'égalité entre hommes et femmes.

À chaque salarié d'être pleinement acteur de son évolution professionnelle, d'être en mesure de mettre en œuvre un projet professionnel par le biais de toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature, de bénéficier de l'acquisition et du développement d'une culture générale à des fins d'épanouissement et de développement individuel.

Ainsi les salariés de l'AC pourront bénéficier de l'ensemble des dispositions prévues par la loi et développées dans le présent accord, soit à leur initiative, soit à celle de l'employeur.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle se fait par le biais :

-
- des formations organisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation,
 - des formations organisées à l'initiative du salarié en accord avec la direction de l'institution, au titre du Droit Individuel à la Formation, dans le cadre du plan de formation ou hors plan selon les actions concernées,
 - des contrats de professionnalisation à l'initiative de l'employeur,
 - des périodes de professionnalisation à l'initiative du salarié ou de l'employeur,
 - des formations auxquelles le salarié décide de s'inscrire à titre individuel en utilisant le droit au congé individuel de formation.

Ces actions de formation sont primordiales dans le processus de développement des compétences et des qualifications. Les nouvelles compétences et/ou les qualifications acquises du fait de ces actions de formation seront reconnues par la délivrance d'un diplôme officiel de l'enseignement technologique, d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou d'unités capitalisables dès lors que ceux-ci existent.

Quand la formation ne pourra conduire à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre, elle fera l'objet, en ce qui concerne le Centre National de Formation, d'une attestation précisant les objectifs de l'action de formation. Cette attestation précisera par ailleurs la durée, la nature du stage, ainsi que l'assiduité du stagiaire.

Les organismes de formation extérieurs à l'Assurance chômage devront également délivrer ce type d'attestation, de telle manière qu'elle soit utilisable par chacun dans la perspective d'un déroulement de carrière, entre autres dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience et de la mise à jour à l'initiative du salarié de son passeport formation.

Par ailleurs, les parties signataires entendent officialiser la mise en œuvre de l'entretien professionnel visé par l'Accord National Interprofessionnel, en cohérence avec les dispositifs internes existants ou à venir.

- Le système de l'entretien individuel :

Chaque salarié de l'Assurance chômage bénéficiera à compter de 2006, au titre des dispositions conventionnelles à venir, ou d'accord d'entreprise, des dispositions issues de l'Accord National Interprofessionnel relatives à l'entretien professionnel. Celui-ci prendra sa place dans le système d'entretien annuel existant au sein de l'Assurance Chômage, en offrant à chacun la possibilité, une fois tous les 2 ans minimum, d'évoquer l'ensemble des éléments permettant à chacun de faire le point sur sa situation professionnelle, d'envisager l'avenir et les évolutions possibles, notamment par le biais d'actions de formation. Ces dispositions nouvelles installées au titre du présent accord feront l'objet d'une définition précise au regard des pratiques existantes ou à venir, notamment en matière d'évaluation professionnelle.

Les actions de formation sont mises en œuvre à travers les dispositifs suivants :

Article 1 **Plan de formation**

Les actions de formation entrant dans les plans de formation des institutions seront réalisées prioritairement par le Centre National de Formation de l'Assurance chômage, dans la mesure où ces actions sont inscrites à ses programmes.

En fonction du profil professionnel du salarié (métier, emploi, position conventionnelle) une même action de formation peut relever d'une action d'adaptation ou d'une action de développement des compétences selon qu'elle produit des effets immédiats pour l'exercice de l'activité ou qu'elle prépare le salarié à exercer à terme des activités nouvelles.

Le plan de formation, construit chaque année par les directions, avant le 31 décembre, pour l'année à venir, tient compte du plan pluri annuel éventuellement établi et distingue :

Les actions d'adaptation au poste de travail

Sont visées les actions qui ont une incidence immédiate sur l'activité exercée et qui correspondent à l'acquisition ou à un renforcement des compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi dans ses différents aspects réglementaires, techniques et relationnels.

En autres, les formations dispensées durant les trois premières années de présence dans l'Assurance chômage dans le cadre de l'emploi confié entrent de fait dans cette catégorie.

Elles se déroulent pendant le temps de travail.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés

Sont visées les actions préparant à l'évolution des méthodes de gestion, de l'organisation du travail ainsi qu'à la maîtrise des technologies.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, les heures dépassant la durée conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires.

taires dans la limite de 50 heures par an et sur le forfait cadre dans la limite de 4 %. Elles sont rémunérées mais ne donnent pas lieu à payement majoré au titre des heures supplémentaires.

Les actions qui participent au développement des compétences des salariés

Ce sont celles qui préparent l'accès à l'exercice de responsabilités, à l'acquisition de nouveaux savoirs ou à un nouveau métier.

Pour toute formation de cette catégorie se déroulant dans ou hors temps de travail, qu'elle soit effectuée à la demande du salarié ou de la hiérarchie et dans la mesure où le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues pour celle-ci, l'Institution définit avec ce dernier, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède à l'issue de la formation, en priorité dans un délai de 12 mois, aux fonctions correspondant aux connaissances acquises, en fonction des postes à pourvoir.

Les heures de formation hors temps de travail ne peuvent être supérieures à 80 heures par an ou à 5 % de leur forfait pour les salariés bénéficiant d'un forfait en jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence déterminée selon les modalités fixées par décret.

En cas de difficultés d'organisation de l'action de formation hors temps de travail, notamment pour les salariés à temps partiel, une solution doit être, préalablement à la formation, recherchée par les parties.

En tout état de cause, un même salarié, pour une même année civile, ne pourra effectuer plus de 80 heures hors temps de travail ou plus de 5 % de leur forfait pour les salariés bénéficiant d'un forfait en jours, au titre des actions liées à l'évolution des emplois et au développement des compétences des salariés.

Article 2 Droit individuel à la formation (DIF)

La durée du DIF

Un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures par an cumulables sur 6 ans, est ouvert à tout salarié en contrat à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'Assurance chômage.

Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée prorata temporis. Toutefois, considérant que les salariés à temps partiel pourraient avoir des difficultés à se former au développement de leurs compétences pendant le temps de travail, les salariés dont la durée du travail est au moins égale à 50 % de la durée collective du travail, bénéficient d'un DIF calculé de la même manière que pour un salarié à temps plein.

Les périodes de suspension de contrat de travail correspondant aux congés de maternité, paternité et adoption ainsi que pour les accidents du travail sont prises en compte pour le calcul du DIF.

Concernant les salariés en contrat à durée déterminée, ceux-ci acquièrent un droit au DIF calculé au prorata temporis, après avoir travaillé au minimum 3 mois civils pleins au cours des 12 derniers mois. L'utilisation de ce droit se fait aux mêmes conditions que pour les contrats à durée indéterminée.

Les conditions d'ouverture du droit

Le droit s'apprécie sur l'année civile et à terme échu. L'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Pour les salariés embauchés en cours d'année et en cours de mois, sont pris en compte les droits acquis entre le premier jour du mois qui suit l'embauche et la fin de l'exercice civil.

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein (et temps partiel pour au moins 50 % de la durée collective du travail) qui justifient au 1^{er} janvier 2005 d'une ancienneté d'un an dans l'Assurance chômage bénéficient d'un DIF de 21 heures utilisable à compter de cette date.

En cas de mobilité inter institutions, le salarié conserve le DIF acquis dans l'institution d'origine.

Chaque début d'année, le salarié est informé par écrit du total des droits acquis et du nombre d'heures utilisées au titre de l'année précédente.

Pour les salariés dont le temps de travail est géré selon le nombre d'heures effectuées dans une journée : lorsque la journée passée en formation au titre du DIF correspond à une durée de 7 heures, celle-ci est décomptée du droit initial, elle est assimilée à 7 h 30 minutes dans le système de gestion des temps.

Pour le cas où la journée de formation justifierait un décompte de droit à DIF supérieur à 7 heures, le dépassement serait porté au crédit de l'horaire variable.

Pour le cas où la journée de formation justifierait un décompte de droit à DIF inférieur à 7 heures, et en l'absence d'activité professionnelle dans la journée, le nombre d'heures concerné serait porté au débit de l'horaire variable du

salarié, toute autre solution d'affectation du débit pouvant être convenue entre les parties.

Pour les cadres au forfait, la consommation du droit à DIF s'effectue par décompte de jours travaillés ou non travaillés payés selon accord préalable entre les parties.

Les conditions de mises en œuvre

Le droit est mis en œuvre à l'initiative du salarié qui exprime ses souhaits prioritairement lors de l'entretien annuel et fait nécessairement l'objet d'un accord écrit entre l'institution et le salarié suite à réception de la demande écrite. Il porte sur le coût de l'action, sa durée et les modalités relatives à la mise en œuvre de la formation.

Il appartient à chaque institution de mettre en place une procédure pour permettre l'information préalable des salariés des nouveaux droits mis à leur disposition, des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier, des interlocuteurs avec lesquels ils doivent se mettre en relation, de la formalisation écrite de la demande, des délais de réponse de l'employeur et des voies de recours prévues. En tout état de cause, toute réponse négative à une demande de DIF devra être motivée.

Lorsqu'une action éligible au titre du DIF a une durée supérieure aux droits acquis par le salarié, celui-ci peut demander à bénéficier de ses droits au titre des exercices à venir par anticipation dans la limite de 63 heures (soit trois ans de capitalisation) pour la durée totale de l'action.

Pour le cas où le salarié quitterait l'Assurance Chômage de manière anticipée par rapport à l'acquisition de son droit à DIF mis en œuvre selon l'alinéa précédent, l'employeur retiendrait, sur le solde de tout compte, sauf accord entre les parties, une fraction des coûts pédagogiques exprimée en équivalent base salariale horaire, plafonnée à 21 heures par année anticipée.

Les frais de transport et d'hébergement découlant de la mise en œuvre du DIF sont pris en charge par l'entreprise dans le cadre des barèmes en vigueur dans l'institution pour les actions de formation.

L'employeur ne pourra s'opposer à l'utilisation du DIF pour un salarié en faisant la demande, dans la limite du droit acquis, pour une action hors temps de travail. Dans ce cas, le coût pris en charge par l'employeur est plafonné à 75 % de la valeur horaire de la journée stagiaire du CNF chiffrée en début d'exercice. (Coût horaire = coût de la journée stagiaire/7h00).

De même, l'utilisation du DIF sera acceptée sans report possible pour tout salarié qui demanderait à en bénéficier pendant son temps de travail dès lors qu'il n'aurait pas été bénéficiaire de formations inscrites au plan de formation de son institution pour une durée d'au moins 5 jours ouvrés durant les trois années antérieures à l'exercice au cours duquel s'exercerait sa demande.

Si un désaccord persiste pendant deux années de suite entre l'employeur et le salarié sur l'octroi du DIF, le salarié bénéficie, de la part de l'organisme paritaire régional agréé au titre du congé individuel de formation, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation dans la mesure où sa demande correspond aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

Les actions visées

Sont éligibles au titre du DIF, des actions de développement des compétences en lien avec les métiers exercés dans l'Assurance chômage, comme par exemple et de manière non exhaustive :

- des formations correspondant à des souhaits d'évolution à moyen terme,
- des formations aux nouvelles technologies non directement rattachées à l'activité exercée par le salarié,
- des formations aux compétences transversales : communication, efficacité personnelle, expression écrite ou orale, formation rédactionnelle...

Sont également éligibles au DIF :

- des formations pour les salariés souhaitant orienter leur carrière hors de l'Assurance chômage dans le cadre d'un accompagnement formalisé du projet professionnel,
- des formations linguistiques,
- les préparations à la retraite,
- les formations de secourisme (hors secouriste du travail),
- des formations aux matières fondamentales (mathématiques, droit, comptabilité...),
- une validation des acquis de l'expérience, un bilan de compétences.

Les actions en lien avec la politique de formation mise en œuvre par l'Assurance chômage au titre de son évolution sur le moyen terme pourront se réaliser pendant le temps de travail ; dans les autres cas, il appartiendra à chaque institution de décider si ces actions se déroulent en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont réalisées hors du temps de travail, l'accord du salarié sur les modalités doit être obtenu préalablement à la mise en œuvre.

Lorsque les actions sont réalisées en dehors du temps de travail en accord avec le salarié, celui-ci bénéficie du versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence déterminée selon les modalités fixées par décret. Le montant de cette allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'institution.

Afin de faciliter l'utilisation du DIF, le dernier alinéa du chapitre 6 de l'accord du 8 janvier 2001 relatif à l'organisation et la réduction du temps de travail est abrogé.

Article 3 **Contrat et période de professionnalisation**

Les institutions adhèrent à un organisme paritaire national agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

3.1 **Le contrat de professionnalisation**

Il a pour objet de favoriser l'embauche de jeunes de moins de 26 ans et de personnes inscrites en tant que Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dans le cadre d'un parcours de formation permettant d'acquérir un niveau de formation renforcé, d'accéder à terme à un emploi qualifié au sein de l'Assurance chômage après une période d'acquisition des éléments de culture générale nécessaires et un cycle de formation adapté.

L'embauche

Il est rappelé que le recrutement direct en contrat à durée indéterminée demeure la règle.

Les contrats de professionnalisation reposent sur un parcours qualifiant de formation et d'intégration pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi recrutés notamment dans les fonctions spécifiques à l'Assurance chômage (Demandeurs d'emploi et Employeurs) pour lesquelles il n'existe pas de formation extérieure particulière.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ces contrats présentent les caractéristiques suivantes :

- Le jeune ou le demandeur d'emploi est recruté pour un contrat à durée déterminée ou indéterminée.
- Le contrat à durée déterminée est d'une durée comprise entre 6 et 18 mois. Lorsque le recrutement se fait dans la fonction "Demandeurs d'emploi" ou "Employeurs", la durée minimale est de 12 mois. Par ailleurs, des contrats plus longs limités à 24 mois pourront être établis, à la demande des intéressés au regard de la durée des études suivies et des possibilités de l'institution.
- Sauf cas justifiant le terme irrévocable des relations contractuelles, le contrat de professionnalisation est transformé à son terme en contrat à durée indéterminée et l'intéressé accède au niveau correspondant à l'emploi occupé. Un entretien contradictoire est réalisé en fin de contrat pour faire part à l'intéressé des décisions prises en ce qui concerne la poursuite ou le terme des relations contractuelles.
- Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation, qui se situe au début du contrat, est d'une durée comprise entre 6 et 18 mois. Tout comme pour les contrats à durée déterminée, elle est au minimum de 12 mois lorsqu'elle concerne la fonction "Demandeurs d'emploi" ou "Employeurs" et d'une durée plus longue, limitée à 24 mois, à la demande des intéressés au regard de la durée des études suivies et des possibilités de l'institution.
- Un parcours de formation est établi par le responsable de la formation, le tuteur, en concertation avec le responsable hiérarchique, et le cas échéant en liaison avec le Centre National de Formation. Les enseignements représentent entre 15 % (sans être inférieurs à 150 heures) et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, les frais de transport et d'hébergement étant pris en charge par l'institution dès lors qu'ils dépassent les conditions du trajet habituel.

La mise en place au plan local

La mise en place de ce dispositif au plan local fait l'objet d'une présentation pour avis des comités d'entreprise ou d'établissement. Un bilan annuel est réalisé au sein de chaque institution concernée et communiqué aux IRP locales, une consolidation est faite au plan national par l'Unédic et présentée aux organisations syndicales signataires de la CCN dans le cadre de la CPNF.

La rémunération

La rémunération versée aux salariés en contrat de professionnalisation est celle correspondant au coefficient minimum de la classification du personnel pour la fonction considérée.

L'évaluation

Un dispositif d'évaluation, systématisant des bilans périodiques, est mis en œuvre. Il associe une évaluation de l'apprentissage théorique par le maître d'œuvre et de l'apprentissage opérationnel par le tuteur et le hiérarchique permettant à ce dernier de valider la réussite du dispositif d'apprentissage. Outre les bilans intermédiaires qui lui sont

communiqués, le salarié est destinataire du bilan final.

Les résultats de l'évaluation peuvent être utilisés par le salarié pour enrichir son passeport formation.

Le dispositif d'accueil

Dans le cadre d'une embauche, chaque salarié bénéficie d'un dispositif d'accueil qui doit comprendre :

- une mise en relation avec l'encadrement et l'entourage professionnel,
- une présentation du poste du travail, des modes opératoires, des sources d'information relative à son activité, ainsi que de l'institution et de son fonctionnement,
- une information sur l'organisation des services facilitant la vie professionnelle,
- la remise des différents documents utiles, y compris la convention collective et les accords en vigueur dans l'institution,
- le suivi systématique des modules de formation du Centre National de Formation nécessaires à la connaissance de l'Assurance chômage et l'exercice de sa fonction.

Le bilan

La CPNF et le CNIC se voient présenter un bilan d'actions au titre de leurs compétences respectives.

3.2 La période de professionnalisation

Les parties signataires entendent faire de la période de professionnalisation un élément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours des salariés.

Effectuée en alternance au sein d'une institution de l'Assurance chômage, cette période permet au salarié d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle correspondant aux besoins à court ou moyen terme de l'institution, ou de participer à une action de formation renforçant ses compétences liées à son emploi ou aux activités de l'institution.

Les bénéficiaires

La période de professionnalisation concerne les salariés :

- dont la qualification mérite d'être renforcée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou qui sont âgés d'au moins 45 ans,
- envisageant de créer ou reprendre une entreprise,
- revenant d'un congé de maternité, d'adoption ou parental ou sans solde, ou ayant élevé un ou plusieurs enfants, de toute autre absence de longue durée notamment accident du travail.
- ayant mis un terme à un mandat électif ou désignatif les ayants éloignés de leur activité professionnelle pendant une longue durée,
- visés par l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du fait de leur handicap.

Au-delà de 2 % d'absence simultanée, chaque Direction devra s'assurer que le nombre de salariés absents au titre de la période de professionnalisation, est en adéquation avec les nécessités de maintien du service.

La mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié (éventuellement dans le cadre du Droit Individuel de Formation). Elle repose sur la définition préalable d'un parcours de formation bâti en fonction des connaissances et des expériences du salarié, fixant l'objectif poursuivi par cette période et les moyens de mise en œuvre, afin de pouvoir s'assurer à postériori qu'ils ont été atteints. Elle intègre éventuellement, en accord entre les parties, au début de la période, un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur indépendant.

Elle associe une alternance de séquences de formation professionnelle et d'activités professionnelles entre le Centre National de Formation, un organisme extérieur et l'institution, sachant que l'ensemble doit correspondre à l'objectif de qualification professionnelle recherchée.

Pour le cas où l'institution considérerait indispensable que le parcours du salarié se déroule dans une autre institution que la sienne, l'accord formel du salarié serait requis.

Elle se conclut par une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises telles que définies en préalable à l'entrée dans le dispositif.

Elle pourra être mise en œuvre pour rendre plus attractive la seconde partie de carrière des salariés et favoriser leur évolution jusqu'au terme de leur activité professionnelle.

Les actions de formation peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail dans le cadre de son Droit Individuel de Formation si elles sont à l'initiative du salarié.

Il appartiendra à chaque institution de déterminer, en concertation avec le salarié, pour chaque demande, les actions qui peuvent se dérouler pendant ou hors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont réalisées hors du temps du travail, l'accord du salarié sur les modalités doit être obtenu préalablement à la mise en œuvre. En l'absence d'accord sur le temps passé en formation hors temps de travail, une solution doit être recherchée par les parties.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ou de 5 % de leur forfait pour les salariés bénéficiant d'un forfait en jours.

La période mise en œuvre pendant le temps de travail donne lieu au maintien intégral de la rémunération dans toutes ses composantes.

Lorsque l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la partie effectuée hors temps de travail, une allocation de formation au titre de la période de professionnalisation égale à 50 % de la rémunération nette de référence.

Par ailleurs, avant son départ en formation, l'institution contractualise dans un document avec le salarié, qui sera détenteur d'un exemplaire remis avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit s'il suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur le contenu de l'emploi et sa position dans l'organisation, éventuellement la durée et les conditions de la mise en œuvre si des périodes probatoires sont nécessaires.

3.3 L'accompagnement par le tutorat

L'accompagnement des salariés qui s'inscrivent dans une période ou un contrat de professionnalisation est confié à un tuteur dont le rôle est d'aider, d'informer et de guider les salariés.

- Le tuteur a pour fonction :
- d'accueillir, d'informer et de guider le salarié dans l'institution
- d'organiser son activité
- d'assurer la liaison entre le salarié et le responsable de formation et/ou le responsable hiérarchique, en s'assurant notamment du bon déroulement du programme de formation initialement prévu
- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.
- de vérifier périodiquement que les activités exercées par le salarié se déroulent dans les conditions initialement prévues.

L'activité de tuteur est confiée à des salariés volontaires, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans la qualification visée par l'action de professionnalisation ou d'une qualification supérieure, et dont l'expertise et les compétences relationnelles et pédagogiques sont garantes de la qualité de cette action en collaboration avec l'encadrement.

Sauf cas exceptionnel rendu nécessaire par les conditions logistiques du site, le tuteur n'a pas de rôle hiérarchique direct auprès du salarié.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, les salariés concernés bénéficieront obligatoirement d'une formation spécifique dispensée par le Centre National de Formation et les Directions s'engagent à mettre en œuvre les moyens et à garantir la disponibilité nécessaire à l'exercice de leur mission.

Cette mission sera par ailleurs prise en compte au titre des compétences acquises dans le cadre du déroulement de carrière.

Article 4 Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre, à leur initiative et à titre individuel, des actions de formation de leur choix indépendamment de leur participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'institution ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation ; ces actions ont pour cadre des organismes de formation extérieurs.

Le droit au congé individuel de formation s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, les délais de franchise entre deux stages et les possibilités de report.

Pour user de leur droit au congé individuel de formation, les intéressés pourront solliciter la prise en charge de la rémunération du congé et des frais de formation auprès d'un des organismes prévus par la loi. Les institutions adhèrent à un organisme paritaire régional agréé au titre du congé individuel de formation et doivent lui verser la part des salaires correspondant à l'obligation légale de financement du congé individuel de formation.

Lorsque le CIF s'effectue en plein accord entre les parties, l'institution assure le versement d'un complément de salaire visant le maintien de la rémunération de l'activité. À ce titre, La Direction fait part de sa position au salarié par courrier séparé.

Article 5 Passeport formation

Le passeport formation, établi à l'initiative du salarié, doit lui permettre d'identifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles et extra professionnelles.

Le salarié peut solliciter son institution pour constituer les éléments relatifs aux formations suivies dans l'Assurance chômage.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale ;
- les attestations de stages ;
- les certifications professionnelles ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies ;
- les emplois tenus et activités exercées ;
- les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre y compris dans d'autres entreprises ou hors du contexte professionnel ;
- etc....

Ce document est la propriété du salarié qui garde la maîtrise de son utilisation. Il l'utilise en fonction de ses projets.

Article 6 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout agent engagé dans la vie active depuis au moins trois ans, continus ou discontinus, peut entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les personnels non diplômés ou ayant un niveau de diplôme non corrélé au métier exercé et les populations pour lesquelles la durée de la formation dans le cas de cursus traditionnel visée constitue un obstacle, sont les bénéficiaires privilégiés de cette démarche.

Cette démarche ouvre la possibilité d'une reconnaissance officielle de ses compétences professionnelles (acquises dans l'exercice d'activités salariées, non salariées ou bénévoles y compris associatives ou syndicales) par l'attribution, après avis d'un jury de validation, de tout ou partie d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

La VAE permet également l'accès à un cursus de formation sans détention préalable du diplôme couramment nécessaire pour y accéder.

Dans les deux hypothèses, les titres accessibles par cette voie, qu'ils soient délivrés notamment par l'Éducation Nationale, les différents ministères ou les organismes de formation consulaires et privés, sont ceux ayant fait l'objet d'un enregistrement dans un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'Assurance chômage s'engage à développer l'information sur le dispositif de VAE et à faciliter l'accès des personnels, qui en feraient la demande, auprès des institutions ou organismes en charge du conseil, de l'accompagnement et du financement de la VAE.

Des dispositifs spécifiques d'accompagnement de la démarche de VAE et de mise en œuvre pourront être mis en place selon des modalités définies dans le cadre d'accord locaux.

6.1 Les modalités de mise en œuvre

La VAE peut être mise en place dans le cadre d'une démarche individuelle ou d'actions proposées par l'Assurance chômage.

Dès lors que le parcours de VAE s'inscrit dans les dispositions du présent accord, cette démarche de VAE a naturellement vocation à s'inscrire dans les dispositifs de parcours et d'évolution professionnels.

Pour ce faire, l'intégration de la VAE dans la gestion des parcours professionnels internes à l'Assurance chômage

s'effectuera progressivement selon les principes et axes suivants :

- établissement préalable de la liste des fonctions éligibles et des certifications correspondantes, cette correspondance ayant été vérifiée par des experts de la certification (Éducation Nationale, GRETA, AFPA, CNAM, etc.) ;
- mise à disposition d'un guide pratique et d'éléments d'information destinés à l'ensemble des agents ;
- principe du volontariat de la candidature assortie d'un entretien professionnel permettant une analyse personnalisée de la démarche envisagée ;
- définition des modalités d'information individuelle et collective et des moyens d'accompagnement internes et externes des candidats ;
- définition des moyens d'acquisition des compétences complémentaires éventuellement nécessaires à une validation totale et des modalités de leur prise en charge financière (formation interne ou externe, élargissement ou approfondissement des activités) ;
- modalités de valorisation du diplôme, du titre, du certificat acquis.

Une action de VAE, quel que soit son objectif, peut être initiée notamment via le congé de validation des acquis, consistant en un droit à absence consécutive ou non d'au plus 24 heures, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Elle peut également se dérouler dans le cadre de la période de professionnalisation, du DIF, du CIF.

6.2 L'absence pour participation à un jury

La mise en œuvre progressive de la VAE, tant au sein de l'Assurance chômage que dans d'autres entreprises peut amener certains salariés à participer à des jurys en tant qu'expert.

La sollicitation d'un salarié à ce titre nécessitera l'accord de la hiérarchie, elle sera effectuée par écrit auprès du service RH de l'institution d'appartenance au moins un mois avant la date prévue du jury.

Les réponses seront effectuées par écrit et les refus motivés.

Le temps d'absence est considéré comme du temps de travail dans la limite de 2 jours par an, l'éventuel dépassement étant à prendre en charge par le salarié sur ses droits à absence. Toutefois, lorsque la personne est pressentie par l'Assurance chômage pour être membre de jury, l'institution prend en charge le temps consacré et les frais de déplacement concernés.

Article 7 Observatoire des métiers

L'Assurance Chômage se dotera d'un Observatoire National des Métiers, structure paritaire, dont les objectifs seront fixés par accord national sur les principes de l'analyse de l'évolution des activités et des métiers et leur transcription en politique de formation et d'évolution conventionnelle.

Dans ce cadre, la Commission Paritaire Nationale de la Formation s'appropriera l'ensemble de ces travaux pour participer à la construction de l'offre nationale de formation aux institutions.

Article 8 Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est consulté chaque année d'une part sur les orientations de la formation professionnelle, d'autre part sur le plan de formation.

8.1 Les orientations de la formation

Les orientations de la formation professionnelle sont définies en fonction de l'évolution de l'emploi, de l'organisation et des technologies dans l'institution. Elles sont notamment alimentées par les travaux de l'Observatoire des Métiers et les conclusions de la CPNF.

La consultation sur ces orientations doit avoir lieu suffisamment à l'avance pour que le procès-verbal correspondant puisse être communiqué au comité d'entreprise trois semaines avant la première réunion portant sur le plan de formation.

8.2 Le plan de formation

Le Comité d'Entreprise est consulté chaque année sur l'exécution du plan de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise (de même qu'aux membres de la commission de formation dès lors qu'elle est constituée) de procéder à l'examen préalable du projet de plan de formation et de préparer la

délibération dont il fait l'objet, la direction de l'institution communique trois semaines au moins avant la réunion les documents d'information nécessaires.

Le plan de formation précise notamment la nature des actions proposées par l'employeur en identifiant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés, adaptation et développement des compétences pouvant selon le contexte individuel correspondre à une même action de formation.

Il précise également quelles seront les actions organisées en formation traditionnelle et/ou en e-formation, pour quelle catégorie de personnel, et plus largement les conditions de mise en place de la e-formation selon les principes établis en CPNF. Dans ce contexte, le Comité d'Entreprise pourra demander un bilan semestriel ou annuel quantitatif et qualitatif des actions réalisées.

La Direction devra veiller particulièrement à la répartition équitable des formations entre toutes les catégories de personnels et notamment les temps partiels.

Il est rappelé que la première réunion doit se tenir avant le 15 novembre. Elle comporte la présentation et la discussion des documents prévus par l'article D 932-1 du Code du travail et notamment les orientations de la formation professionnelle.

La seconde réunion qui doit se dérouler avant le 31 décembre a pour objet la délibération relative au plan de formation et aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que du Droit Individuel à la Formation.

Les directions d'institution et d'établissement s'engagent à respecter les dispositions énoncées dans l'ANI du 5 décembre 2003 (Titre 2 - Chapitre 2 - Article 2-9) concernant les délais et les documents à communiquer aux comités d'entreprise ou d'établissement pour l'une et l'autre des réunions obligatoires.

Pour les membres de la commission de formation, qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise, le temps passé aux réunions consacrées à l'examen du plan de formation en dehors de l'initiative de l'employeur, est payé comme temps de travail dans la limite global par institution de 24 heures par an et de 6 heures par salarié.

8.3 Les contrats et périodes de professionnalisation

Le comité d'entreprise, donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation conformément aux dispositions légales.

8.4 Le droit individuel à la formation

Le comité d'entreprise, donne son avis sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales.

8.5 Le CIF - La VAE - Le bilan de compétence

La Direction de l'Institution communiquera aux Instances Représentatives du Personnel, pour le 31 décembre de l'année en cours, une information relative aux demandes et suivi de CIF, de VAE, de congé de bilan de compétences au titre de l'annexe VI de la CCN portant sur le Bilan de Compétences, constatées au titre de l'année écoulée.

Article 9 Durée

Le présent accord se substitue au préambule et aux articles 2, 3, 4, 5, 6 de l'accord sur la formation du personnel de l'Assurance Chômage de l'annexe V de la convention collective. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Article 10 Publicité

Le présent accord est déposé auprès de la DDTFP et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Centre national de formation et commission paritaire nationale de la

formation

Accord du 14 avril 2006

[Non étendu]

(Annulé et remplacé par Accord du 18 juillet 2023)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

Préambule

Le présent accord est destiné à doter les institutions de l'Assurance Chômage des moyens de construire et réaliser les actions de formation relatives à la mise en œuvre des principales dispositions de l'ANI du 20 septembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord national du 6 octobre 2005.

Il vise notamment à l'accompagnement des salariés au titre des actions de formation entrant dans le plan de formation des institutions, selon les différents volets qu'il comporte dans le contexte général de la formation tout au long de la vie.

Article 1

Centre national de formation

La formation du personnel de l'Assurance chômage est assurée, en partie, par le Centre National de Formation qui constitue, au sein de l'Unédic, un établissement doté de moyens financiers au titre du présent accord. Il est enregistré sous le numéro 11750024975 par la Préfecture de Paris

Le Centre National de Formation est un organisme de formation continue qui, bénéficie d'une comptabilité distincte, identifiée au sein de la comptabilité générale de l'Unédic, certifiée annuellement par le Commissaire aux Comptes dans les comptes de l'Unédic mais qui ne dispose pas de personnalité juridique propre.

Les institutions de l'Assurance chômage, devront s'adresser prioritairement au Centre National de Formation pour réaliser au moins la moitié de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle. Pour ce faire, les actions de formation seront choisies dans le catalogue, ou plus largement dans l'offre du centre de formation, établie tous les ans.

1.1

Budget

Il repose sur :

— D'une part, une contribution variable des institutions correspondant à un achat de formation, fixée chaque année par l'institution avec l'Unédic au regard des activités de l'exercice précédent et des objectifs et besoins de l'exercice à venir à hauteur au minimum de 50 % de l'obligation légale de financement de la formation,

Chaque année, le prix de la journée/stagiaire est précisé lors de la présentation du budget du CNF.

— d'autre part, une dotation de l'Unédic correspondant au minimum à la moitié de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue, établie sur la masse salariale de l'ensemble des institutions.

L'amplitude rendue possible au-delà de 50 % de l'obligation légale, correspondant à la volonté soit de l'institution, soit de l'Unédic d'accompagner des actions de formation locales ou nationales telles que visées au Livre 9 du Code du Travail par un budget qui y serait dédié. Le choix de dépasser l'obligation légale pour un des partenaires n'entraîne pas d'obligation de financement complémentaire pour l'autre.

Le budget global de l'institution est équilibré sur 3 années consécutives dans le cadre de conventions triennales conclues entre le Centre National de Formation et les institutions ; ces éléments étant portés à la connaissance des Comités d'Entreprise.

1-2

Frais de fonctionnement

Ils recouvrent notamment :

— la quote-part des frais de fonctionnement des services de l'Unédic se rapportant à la formation du personnel et

-
- à l'administration du centre,
 - la location ou l'amortissement des locaux ainsi que leur agencement, déduction faite du prorata d'utilisation par d'autres structures,
 - l'amortissement du mobilier et du matériel, ainsi que leur entretien,
 - les dépenses de fonctionnement du centre afférentes aux locaux et au matériel utilisé de manière permanente ou occasionnelle,
 - les frais supportés par l'Unédic lors de la réunion de la Commission Paritaire Nationale de la formation (remboursement des frais de déplacement aux membres de la commission),
 - la quote-part des salaires des salariés de l'Unédic et du personnel des institutions correspondant au temps qu'ils consacrent en tant que formateurs à la formation au sein du centre,
 - les honoraires ou vacations versés aux animateurs, coordinateurs, intervenants, consultants, entreprises extérieures ou conférenciers, externe à l'Assurance chômage.
 - les remboursements des frais de transport supportés par les animateurs, intervenants ou conférenciers, qu'ils appartiennent ou non au personnel de l'Assurance chômage, pour se rendre sur le lieu de formation et en revenir,
 - les frais de formation pédagogique des intervenants internes.

À compter de 2006, les frais d'hébergement et de restauration des stagiaires, la prise en charge de location de salles et/ou de matériels pour les stages du CNF organisés au plan local ou régional, les frais de reprographie des institutions pour la mise en œuvre d'actions déconcentrées du CNF sont pris en charge par les institutions qui continuent de supporter les salaires des agents en formation.

1-3 Comptabilité

La comptabilité du Centre est tenue par la Direction de l'Unédic chargée de la comptabilité.

Chaque année, un rapport de gestion du Centre National de Formation est soumis pour avis à la Commission Paritaire Nationale de la Formation.

Les comptes annuels du Centre sont présentés pour information à la même date et intégrés aux comptes globaux de l'Unédic, avant présentation à la Commission Paritaire de Préparation des Comptes (CPPC) puis au Bureau de l'Unédic.

Le Centre National de Formation établit selon le type de convention conclue avec les institutions, les factures et documents prévus par la législation, afin de leur permettre de remplir la déclaration annuelle de la participation des employeurs à la formation continue.

1-4 Rapport de gestion

Le rapport de gestion comporte une analyse détaillée des actions menées par le CNF durant l'exercice écoulé, indiquant le nombre d'actions réalisées par thème (Demandeurs d'Emploi-Employeurs- Appui et Management), le nombre de stagiaires concernés, la volumétrie des jours consommés par chaque institution au regard des différents dispositifs.

Il précise également la répartition entre actions animées par des formateurs internes et actions animées par des cabinets externes et, livre la liste des prestataires formation, le nombre de sessions réalisées et le coût du jour d'intervention par stage.

En outre, le rapport de gestion informe de l'utilisation des ressources vacataires au sein de l'exercice écoulé.

1-5 Modalités de réalisation des actions de formation

Dans le cadre des mesures décidées par la Commission Paritaire Nationale de la Formation au titre de l'article 2, § 2-1 du présent accord, la Direction des Ressources Humaines de l'Unédic a, notamment, la responsabilité de :

- l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de formation, ainsi que les moyens techniques et des méthodes pédagogiques nécessaires pour atteindre les objectifs,
- l'organisation des sessions de formation nationales en conformité avec les programmes de formation y compris le choix des intervenants,
- la validation et le suivi des actions de formation déconcentrées organisées par les institutions,
- l'ordonnancement des dépenses de fonctionnement dans le cadre du budget, l'application des dispositions relatives au Centre National de Formation.

Le calendrier des stages nationaux et toutes informations relatives à leur contenu et à leur déroulement et aux moda-

lités d'accès aux lieux de formation font l'objet d'une information systématique auprès des salariés des institutions et ceci dans des délais suffisants.

Lorsque les institutions procèdent à des actions de formation déconcentrées, elles doivent :

- faire valider le contenu de l'action par le Département Formation de la DRH pour le compte du CNF,
- s'assurer de la compétence technique et pédagogique des formateurs, dont le recrutement est effectué par l'Unédic (cf. § 1-6).

Les interventions sont assurées par :

- des experts de l'Unédic,
- des organismes de formation qualifiés spécialistes dans les domaines traités et sélectionnés par la DRH pour leur expertise et leurs compétences pédagogiques,
- des formateurs vacataires, salariés des institutions.

Les stagiaires doivent se conformer aux dispositions d'un règlement intérieur des stages qui est arrêté pour le Centre National de Formation et précisé au besoin par un règlement adapté par les institutions pour les formations déconcentrées. Ce règlement leur est communiqué avant leur départ en stage.

Chaque action de formation réalisée en déconcentré par un autre prestataire que celui sélectionné au niveau national demande la validation préalable du prestataire de formation par le Département Formation de l'Unédic.

1-6 Formateurs vacataires des institutions

Chaque institution contribue à la réalisation des actions de formation «métier» en mettant à la disposition du Centre National de Formation un nombre de formateurs vacataires en proportion de ses effectifs dans la fonction concernée. Pour ce faire, le Centre National de Formation conclut des conventions annuelles avec les institutions et les salariés.

Les formateurs vacataires sont sélectionnés par le Centre National de Formation en collaboration avec les institutions pour leur expertise et leurs compétences pédagogiques.

Le Centre National de Formation propose des formations techniques et pédagogiques à ces formateurs et s'assure de la cohérence des contenus de formation.

Afin de maintenir et de développer les capacités acquises tant en formation pédagogique que pendant l'exercice des premières animations, chaque formateur vacataire devra nécessairement intervenir un minimum de 5 jours par an pour le Centre National de Formation (action nationale, locale ou régionale) et participer aux actions d'appropriation des nouveaux modules de formation qu'il doit dispenser.

Cette mission sera par ailleurs prise en compte au titre des compétences acquises dans le cadre du déroulement de carrière.

Les institutions prendront les mesures d'organisation nécessaires pour permettre au formateur vacataire d'assurer sa mission de formation.

1-7 Recours à des organismes extérieurs

Le choix de recourir à des organismes extérieurs de formation est en relation avec la capacité de ceux ci à transmettre le contenu visé qui relève d'une expertise peu ou pas répandue dans l'Assurance Chômage sur le sujet traité et/ ou d'une indisponibilité de formateurs qualifiés au sein de l'Assurance Chômage.

Le choix des prestataires externes sélectionnés par la DRH s'effectue selon les principes d'attribution des marchés applicables au sein de l'Assurance Chômage.

Les organisations syndicales en faisant la demande pourront consulter les contrats de prestations souscrits par le CNF avec des organismes extérieurs au cours de l'exercice civil antérieur. Les demandes seront précisées par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines, la consultation se déroulant au sein de ses locaux dans un délai permettant la mise à disposition de l'information souhaitée. Ce point ne s'exerce pas au préjudice des prérogatives offertes aux Comités d'entreprise et Commissions formation au sein des Institutions.

Article 2 Commission paritaire nationale de la formation

2-1 Attributions

Une Commission Paritaire Nationale de la Formation, composée de trois représentants de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale du personnel de l'Assurance chômage et de représentants de l'Unédic disposant d'un nombre de voix équivalent, se réunit pour :

3 fixer les orientations, les objectifs généraux et les priorités de la formation du personnel de l'Assurance chômage, notamment au regard d'indicateurs d'évolution des activités et de qualité des services rendus, en lien également avec les travaux de l'Observatoire National des Métiers.

3 procéder à l'examen :

- des résultats des actions de formation et au suivi des réalisations des orientations et des objectifs
- des différents bilans concernant la formation visée par l'accord du 6 octobre 2005 et tout autre texte qui s'y ajouteraient à l'avenir,

3 valider les dispositifs généraux⁽¹⁾ et émettre un avis sur l'offre de formation détaillée proposée par le CNF sur la base des orientations arrêtées paritairement tout en ayant une information sur les références théoriques, les principes pédagogiques et les méthodes d'évaluation des différentes actions.

(1) *Les dispositifs généraux correspondent à la visualisation pour un métier donné de l'articulation générale des actions de formation de l'exercice à venir.*

3 examiner et approuver le budget annuel de fonctionnement du centre et en contrôler le respect.

3 examiner le bilan comptable propre au CNF et rendre un avis sur le «rapport de gestion»

2-2 Fonctionnement

Le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de la Formation est assuré par la Direction des Ressources Humaines de l'Unédic.

Chaque séance de la Commission Paritaire Nationale de la Formation donne lieu à l'établissement d'un procès verbal qui est adressé aux présidents et aux secrétaires des comités d'entreprise ou à défaut des commissions prévues à l'article 7 § 4 de la convention collective nationale.

Un crédit d'heures égal au temps consacré aux réunions de la Commission Paritaire Nationale de la Formation est alloué à ses membres.

La Direction Générale peut être amenée en opportunité à consentir des moyens identiques à chaque organisation syndicale, leur permettant l'analyse in situ d'un certain nombre d'évolutions propres à la mise en œuvre de la formation au sein de l'Assurance Chômage. Ces moyens dépendent des sujets traités et sont communiqués préalablement à leur réalisation au moment de la réunion de la Commission Paritaire Nationale de la Formation.

2-3 Règlement intérieur

Les modalités de fonctionnement de la CPNF sont fixées par un Règlement Intérieur annexé au présent accord.

Ce règlement intérieur peut évoluer par vote unanime intervenant au sein de la CPNF. Le nouveau règlement est alors annexé au présent accord.

Article 3 Durée

Le présent accord se substitue à l'article 1 de l'accord du 19 février 1996 sur la formation du personnel des institutions du régime d'Assurance Chômage et au règlement du centre national de formation professionnelle du personnel du régime de l'annexe V de la convention collective. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Article 4 Publicité

Le présent accord est déposé auprès de la DDTFP et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Annexe n° 1 - Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de la formation

1) Composition

La Commission est composée de trois représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la Convention Collective Nationale et d'autant de représentants des directions des institutions qu'il y a d'organisations syndicales nationales. Ces derniers sont désignés par l'Unédic.

2) Fonctionnement

2-1- La Commission Paritaire Nationale de la Formation se réunit autant que de besoin et au minimum trois fois par an.

Des réunions extraordinaires sont convoquées sur demande écrite adressée au Secrétariat de la Commission par la

majorité des délégations d'un même collège.

2-2- Les décisions de la Commission sont prises à la majorité votants, chaque collège disposant d'un nombre égal de voix : Une organisation syndicale dispose d'une voix, le collège de Direction disposant d'autant de voix qu'il y a d'organisations syndicales présentes. Des pouvoirs peuvent être formellement transmis au sein d'un même collège, étant entendu que ceci est limité à 3 pouvoirs possibles par collège pour une même réunion. Les transmissions de pouvoir seront actées dans le procès verbal de la réunion concernée.

2-3- La Présidence est assurée alternativement et pour un an par un représentant des organisations syndicales et par un représentant des Directions.

Le Secrétariat de la Commission est assuré par la Direction des Ressources Humaines de l'Unédic.

2-4- Les convocations des réunions de la Commission fixant l'ordre du jour, le lieu ainsi que les documents y afférents sont adressés à ses membres dans un délai de quinze jours avant la date de réunion.

L'ordre du jour est proposé par la Direction des Ressources Humaines au Président, qui tient également compte, des points souhaités par lui-même et les autres membres. Cet ordre du jour est établi au moins un mois avant la réunion sauf circonstances exceptionnelles.

2-5- Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales leur sont remboursés selon les mêmes modalités que celles fixées pour les autres réunions statutaires prévues par la Convention Collective Nationale du Personnel de l'Assurance Chômage, sur la base des barèmes en vigueur.

Observatoire national des métiers Accord du 22 mars 2006

[Non étendu, conclu jusqu'au 31 déc. 2008]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.

Préambule

Par cet accord, la Direction Générale et les Organisations Syndicales Nationales prennent en compte l'accord sur la formation professionnelle continue du personnel des institutions de l'Assurance Chômage du 2 octobre 2005, la Loi du 4 mai 2004, et l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle qui préconise la mise en œuvre d'un dispositif d'observation et d'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

C'est le cadre offert aux études prospectives nécessaires à l'anticipation des évolutions, qui permettront aux différents acteurs de jouer pleinement leur rôle selon leurs prérogatives au sein de l'Assurance Chômage.

L'Observatoire National des Métiers facilitera le partage de l'information sur les évolutions métiers et la réflexion collective sur les moyens les plus appropriés à leur mise en œuvre, ainsi que la communication interne au sein de l'Assurance Chômage sur ces questions.

Article 1 Objet

L'Observatoire National des Métiers de l'Assurance chômage doit permettre d'anticiper et de suivre les évolutions métiers et toutes leurs conséquences prévisibles pour le personnel afin d'assurer la construction des dispositifs d'accompagnement des salariés dans ces évolutions. Il aura pour objet notamment, de :

- Recueillir les «données métiers» et leurs conséquences prévisibles sur les thématiques spécifiques traitées dans le cadre de l'observatoire ;
- Préciser les évolutions constatées ou à venir dans l'exercice des activités et des métiers pour en assurer la bonne compréhension par chaque membre dans le contexte de l'Assurance chômage ;
- Analyser ces évolutions et anticiper leurs effets sur la gestion prévisionnelle du contenu des emplois et des compétences associées, sur les différents éléments conventionnels existants ainsi que sur les moyens de mise en œuvre ;

— Élaborer des rapports, susceptibles d'alimenter la réflexion sur la mise en œuvre de ces évolutions et pouvant servir aux négociations nationales et aux travaux de la Commission Nationale Paritaire «Formation.»

Article 2 Composition de l'Observatoire National des Métiers

Les travaux réalisés au sein de l'Observatoire seront pilotés par une instance paritaire qui pourra décider d'être assistée d'un ou plusieurs conseils externes capables d'animer les rencontres et d'en assurer un suivi sur le plan relationnel, tout en apportant un éclairage au regard des thèmes abordés.

La composition de l'Instance Paritaire sera la suivante :

— Deux représentants par organisation syndicale signataire de la Convention Collective Nationale du Personnel de l'Assurance Chômage et autant de représentants des directions de l'Unédic et des institutions de l'Assurance Chômage.

Article 3 Fonctionnement de l'Observatoire National des Métiers

§ 1

Attributions de l'instance paritaire

Dans le cadre des projets métiers définis par la Direction Générale de l'UNEDIC, les attributions de l'instance paritaire sont les suivantes :

- Proposer et convenir des thématiques de travail qui seront traitées au sein de l'Observatoire National des métiers ;
- Définir et valider les cahiers des charges relatifs aux travaux et études qui seront mis en œuvre sur le plan opérationnel par le secrétariat de l'Observatoire National des métiers ;
- Débattre les conclusions des études et travaux menés ;
- Proposer les orientations d'accompagnement des évolutions métiers et transmettre des rapports aux instances ad hoc, notamment à la Commission Paritaire Nationale Formation et au Comité Nationale d'Information et de Consultation.
- Proposer les axes de communication interne sur ces sujets visant notamment les Comités d'Entreprises et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.
- Procéder, à l'unanimité des membres de l'Observatoire National des Métiers, au choix d'un ou plusieurs conseils externes visés au premier alinéa de l'article 2, et à la définition de la mission confiée.

L'Observatoire s'attachera notamment à proposer et suivre les mécanismes de régulation relatifs à l'égalité professionnelle, au maintien dans l'activité des seniors et plus généralement favorisera l'ensemble des facteurs relatifs à la diversité, ces différents thèmes devant trouver leur définition au sein de l'Assurance chômage par des accords collectifs nationaux spécifiques.

§ 2 Secrétariat de l'Observatoire National des Métiers

Le secrétariat de l'Observatoire National des Métiers de l'Assurance Chômage est assuré par la Direction des Ressources Humaines de l'Unédic. Il a pour rôle de :

- Sur demande de l'Observatoire National des Métiers concevoir et mettre en œuvre des outils nécessaires à la réalisation des études (indicateurs, enquêtes, groupes de travail...)
- Réaliser ou faire réaliser les travaux en partenariat avec les Directions de l'Unédic et les Institutions, selon les thèmes retenus et validés au sein de l'Observatoire National des Métiers en ayant le souci de fournir à ce dernier des productions claires et exploitables ;
- Proposer un ordre du jour permettant la structuration et le déroulement des séances. À ce titre, il assure la prise de notes en cours de séance et la rédaction d'un relevé de décision qui sera soumis aux membres participants.
- Rédiger le rapport d'activité annuel présenté pour approbation à l'instance paritaire.

Afin de réaliser les travaux, l'Observatoire National des Métiers s'appuiera sur les données métiers disponibles dans l'Assurance Chômage (travaux déjà réalisés par les Directions métiers de l'Assurance chômage, données sociales, Carte Nationale des Activités...) ainsi que sur des données issues d'observatoires externes et, si nécessaire, sur des études menées sur le terrain (pratiques professionnelles, ...).

§ 3

Modes de fonctionnement

L'instance paritaire de l'Observatoire se réunira à la demande d'un des deux collèges et au minimum deux fois par an.

Des commissions techniques paritaires préparatoires aux réunions de l'Observatoire pourront être planifiées afin de réaliser des points intermédiaires sur les travaux.

Les organisations syndicales nationales se voient attribuer un crédit annuel de 4 jours afin de permettre à leurs membres désignés de préparer leurs travaux, le temps des réunions de l'Observatoire National des Métiers et de ces commissions techniques s'y ajoutant.

Les frais de déplacements des membres de l'Observatoire National des Métiers sont pris en charge selon les barèmes de l'Unédic dans le contexte de réunions sur Paris.

Article 4

Durée de l'accord et clause de dénonciation

Cet accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2008. Une Commission Paritaire Nationale réunissant les Organisations Syndicales Nationales signataires de la Convention Collective Nationale du Personnel de l'Assurance chômage se réunira d'ici fin Juin 2008 pour faire le point de l'application du présent accord.

Article 5

Mesures de publicité

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffé du Conseil de prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Incidences sociales du regroupement des établissements informatiques

Accord du 18 décembre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

Dans la perspective de la création de l'établissement unique Unédic DSU regroupant la Direction Maîtrise d'œuvre (MOE), la Direction de la Production Informatique (DPI) et la Direction du Service (DSE) et des salariés de la direction des systèmes d'information de l'Unédic-siège, les parties signataires conviennent d'un certain nombre de dispositions destinées à faciliter la gestion des effets sur la représentation du personnel et le statut collectif.

Article 1

Instances représentatives du personnel

Article 1.1

Évolution de la représentation actuelle

La représentation du personnel et des organisations syndicales est répartie entre 3 établissements : la Direction Maîtrise d'œuvre (MOE), Direction de la Production Informatique (DPI) et Direction du Service (DSE). Les salariés de la Direction des Systèmes d'information affectés à l'Unédic siège (CIR, MOAS, PRQ, DMP et DSU) sont intégrés à la représentation de cet établissement.

Le dossier d'organisation soumis aux représentants du personnel dans le second semestre 2007 réforme les directions métiers qui justifiaient cette répartition. En conséquence les établissements de la Direction Maîtrise d'œuvre (MOE), Direction de la Production Informatique (DPI) et Direction du Service (DSE) cessent d'exister en tant que tels à la date de création effective du nouvel établissement unique Unédic DSU.

Par le présent accord, les mandats des délégués du personnel de ces établissements et des membres élus de chaque

comité d'établissement, y compris ceux issus du Comité d'Établissement de l'Unédic Siège et qui y seraient transférés, sont maintenus jusqu'à l'issue des élections permettant la mise en place d'une nouvelle représentation adaptée au périmètre de l'établissement unique Unédic DSI. Durant cette période transitoire, les élus du Comité d'établissement seront investis du rôle dévolu aux anciens CHSCT en ce qui concerne les prérogatives d'organisation et des conditions de travail.

Par ailleurs, lors de sa dernière réunion ordinaire et au plus tard à la date de création effective du nouvel établissement unique, le comité d'établissement de chaque établissement décide de la dévolution des biens au comité d'établissement de l'Unédic DSI, le Comité d'établissement Siège n'étant pas concerné par cette opération, hormis pour le transfert des comptes individuels de type «prêts FNOSP». Par arrêté des comptes, l'instance transitoire, décrite ci-après assurera la gestion courante des activités sociales et culturelles et transférera l'ensemble des documents comptables, sociaux, de chacun des anciens Comités d'établissement au Comité d'établissement de l'Unédic DSI dès sa constitution. La personnalité civile de chaque comité d'établissement subsiste le temps de la réalisation des opérations liées à la dévolution des biens.

Les parties signataires conviennent de préparer dès à présent l'élaboration du protocole électoral afin de permettre l'organisation des élections dans les meilleurs délais dès la constitution du nouvel établissement.

Dans l'intervalle, pour assurer la continuité de la représentation du personnel, les parties signataires s'accordent pour mettre en place deux instances transitoires :

— l'une composée des élus titulaires ou suppléants des CE des 3 anciens établissements DSI ainsi que des élus titulaires au CE de l'Unédic Siège, membres de la DSI, et d'un représentant syndical par organisation.

Cette instance transitoire a pour objet de traiter les affaires courantes, les œuvres sociales et culturelles, dispose des compétences d'information et de consultation conférées aux CE ainsi que celles des commissions obligatoires et du CHSCT pour les points en relation avec le CE.

Durant cette période transitoire, la dotation budgétaire «Œuvres Sociales» s'effectue en 12^eme, les engagements de dépense étant de la responsabilité de la direction sur les bases des propositions du secrétaire de l'instance transitoire.

— la seconde composée des délégués du personnel titulaires ou suppléants des 3 anciens établissements DSI ainsi que des titulaires aux DP de l'Unédic Siège, membres de la DSI, et d'un représentant par organisation syndicale. Cette instance se voit conférée les prérogatives courantes des délégués du personnel auxquelles s'ajoutent celles du CHSCT pour les aspects concernant les DP.

Ces instances transitoires, pour faciliter leur fonctionnement, devront être composées de 28 membres, hors Direction, pour ce qui concerne la commission CE (soit 23 élus titulaires et 5 RS) et de 40 membres, hors Direction, pour la commission DP (soit 35 élus titulaires et 5 DS), effectif maximum qui justifie que la présence d'un élu suppléant ne soit requise qu'en cas d'indisponibilité d'un élu titulaire.

Article 1-2 Nouvelle représentation

Article 1-2-1 Délégués syndicaux

Afin d'assurer, dans les meilleurs délais, une représentation du personnel et des organisations syndicales adaptée au nouvel établissement les organisations syndicales conviennent de désigner les nouveaux DS et de mettre un terme aux mandats des délégués syndicaux et représentants syndicaux des 3 établissements à la date de création du nouvel établissement unique.

Pour ce faire, les organisations syndicales s'engagent à désigner leurs délégués dès la conclusion du présent accord selon la répartition légale et conventionnelle suivante :

— 2 délégués par Organisation Syndicale (pour un effectif de 1000 à 1999 personnes),

— 1 délégué supplémentaire (art. 5-2 de la CCN),

— 1 délégué syndical catégoriel (maîtrise/cadre) rendu possible en fonction des dispositions de l'article L. 421-11 du Code du travail.

Par exception aux dispositions conventionnelles précédentes, les signataires décident de doter le futur établissement UNEDIC DSI d'un délégué supplémentaire en plus du droit conventionnel, soit de 2 délégués supplémentaires au total.

Les heures de délégation dont bénéficient les délégués syndicaux sont déterminées selon les règles conventionnelles applicables, ainsi que les dispositions ci-dessous :

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit personnel correspondant à 20 h au titre du mandat, plus 10 h au titre de l'article 5-4 de l'accord relatif au droit syndical.

En outre, un Délégué Syndical de chaque organisation dispose d'un crédit de 15 h dans le cadre des délégués du

personnel.

À ces mandats individuels s'ajoute par organisation syndicale nationale le crédit structurel mentionné à l'article 5-4 de l'accord relatif au Droit syndical soit au jour de signature du présent accord, 67 H

Du fait de l'antériorité de la représentation syndicale au sein des anciens établissements informatiques et pour tenir compte des particularités inhérentes à l'exercice des mandats au sein de la DSI chaque organisation syndicale représentée au plan national au sein de la DSI dispose d'un contingent supplémentaire de 150 heures par mois qu'elle répartit selon les dispositions de l'article 5-5 de l'accord relatif au droit syndical.

Article 1-2-2 Comité d'établissement

Un comité d'établissement est mis en place au niveau de l'établissement Unédic DSI.

Le nombre de représentants élus est déterminé en application des dispositions légales (8 pour un effectif de 1000 à 1999 personnes) et de celles de l'article 7-1 de la CCN (2 au-delà de 300). Compte tenu de l'effectif de l'établissement, et par exception aux dispositions précédentes, le nombre de sièges titulaires et suppléants est porté à 13.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut procéder à la nomination d'un représentant ou d'un délégué syndical au comité d'établissement en application de l'article 5-3 de la CCN.

Ainsi, le Comité de l'établissement unique sera composé au maximum de 31 membres en séance, hors Direction, selon les règles de la représentativité syndicale actuelles.

En fonction de l'ordre du jour arrêté en commun par le Président et le secrétaire de l'instance, et notamment pour évoquer les aspects économiques et sociaux, prévus par le législateur, un délégué syndical par organisation syndicale pourra être invité à s'adjointre au représentant syndical déjà désigné.

Chaque membre titulaire élu du Comité d'établissement bénéficiera d'un crédit d'heures mensuel de 25 heures, en lieu et place des dispositions conventionnelles.

Le Comité d'établissement, ainsi constitué, bénéficiera d'une dotation supra légale, de 80 heures annuelles par commission obligatoire prévue par la loi, avec possibilité de subdélégation de ce crédit d'heures dans le cadre du fonctionnement des dites commissions La validation des attributions du crédit d'heures est réalisée par vote du règlement intérieur en séance plénière. Ces crédits sont gérés dans le cadre des bons de délégations mis en place par la Direction.

Article 1-2-3 Délégués du personnel

Une délégation des Délégués du Personnel est constituée pour le périmètre de l'établissement Unédic DSI sur la base des dispositions légales (art R. 423-1 CT) et conventionnelles (art. 7-1 CCN). Compte tenu de l'effectif de l'établissement, et par exception aux dispositions précédentes, le nombre de sièges titulaires et suppléants est porté à 16. Par ailleurs, chaque organisation syndicale sera représentée par un Délégué Syndical. Au total, l'instance comprendra 37 membres hors Direction selon les règles de la représentativité syndicale actuelles.

Par dérogation aux dispositions conventionnelles, cette délégation élue bénéficie d'une dotation de 25h mensuelles par membre titulaire élu pour l'exercice du mandat incluant les temps de déplacements. L'utilisation de ce mandat intègre la possibilité d'une modulation permettant à un délégué l'utilisation maxi de 50 heures pour un même mois dans le cadre de son contingent théorique annuel de 300h (la période de référence annuelle s'apprécie à compter de la date des élections). Les heures de délégations sont gérées dans le cadre des bons de délégation mis en place par la Direction.

Article 1-2-4 CHSCT

Un CHSCT national est institué au niveau de l'établissement Unédic DSI.

Le nombre de représentants prévu par l'article R. 236-1 du code du travail est de 9 membres (pour un effectif de 1500 et +) avec un crédit mensuel légal et conventionnel de 20 h par membre.

Pour tenir compte de la composition des différents sites, il est désigné un délégué de site pour les sites de plus de 100 agents auquel sera attribué une dotation de 10 heures mensuelles, et qui siège de droit au sein de l'instance.

L'ensemble de ces représentants sera désigné par un collège désignatif de droit commun.

Article 2 Statut collectif

À compter de la date de création effective du nouvel établissement Unédic DSI, la Direction réunit les délégués syndicaux préalablement désignés par les organisations syndicales, pour procéder à la négociation d'un accord permettant la mise en place de dispositions communes à l'ensemble du personnel de l'établissement Unédic DSI.

Les accords des établissements de la Direction Maîtrise d'Oeuvre (MOE), Direction de la Production Informatique (DPI) et Direction du (DSE), ainsi que les usages et décisions unilatérales qui seraient dénoncés, continueront de s'appliquer pendant le préavis de 3 mois courant à compter de la réorganisation et, dans l'attente d'accord de substitution, pendant les 12 mois suivants.

Article 4 **Durée**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 5 **Publicité**

Cet accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction des Relations du Travail et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Répartition de certains thèmes de négociations **Accord du 9 novembre 2011**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNEDIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE ;

CGT ;

CFDT ;

CGT FOCFTC ;

CFE CGC.

Préambule

L'Unédic est constituée de deux établissements :

- l'établissement Unédic, qui assure la gestion financière de l'assurance chômage, met en forme cette réglementation et la prescrit aux opérateurs chargés de l'appliquer. Cet établissement est situé au 4 rue Traversière à Paris 75012,
- l'établissement DUA (Délégation Unédic AGS), qui assure la gestion technique et financière de l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS). La direction de cet établissement est situé au 50 boulevard Haussmann à Paris 75009.

Chacun de ces deux établissements est régi par la Convention Collective Nationale du personnel de l'assurance chômage, mais répond pour autant à des missions qui leur sont propres, les rendant indépendants l'un de l'autre dans leurs fonctionnements opérationnels. De fait, leurs structures, répartitions géographiques des sites de travail, effectifs, métiers et qualifications leur sont intrinsèquement spécifiques.

Cet accord a pour objet de garantir un traitement équitable, lors des processus de négociations de l'ensemble des salariés relevant, pour autant, d'un même employeur, tout en permettant à chaque établissement de négocier des mesures leur étant propres et correspondant ainsi à leurs particularités.

Ainsi cet accord positionnera certains thèmes de négociations au niveau le plus opportun, à savoir celui de la branche ou de chacun des établissements de l'Unédic.

Pour les domaines de négociations relevant du niveau de la branche, chaque champ négocié pourra, si l'accord le spécifie explicitement, être décliné de façon opérationnelle au niveau de l'établissement.

Le niveau de négociations ainsi positionné, déterminera d'une part, la composition de la représentation de l'employeur et des délégations salariales, et d'autre part, le périmètre d'application des accords négociés.

En tout état de cause, les dispositions négociées au sein d'un accord d'établissement, ne pourront être moins favorables que les dispositions issues d'un accord conclu à l'échelon supérieur (ou d'un procès-verbal de désaccord).

Cependant, et quel que soit le niveau de négociations, le présent accord définit un cadre commun au déroulement de celles-ci, permettant ainsi de respecter la finalité même de la négociation, qui vise à construire ensemble une décision.

Lors des négociations, l'Unédic ou ses établissements construisent une norme avec les organisations syndicales. Durant cet exercice, la représentation de l'employeur et la délégation syndicale échangent leurs propositions dans l'optique d'aboutir à un consensus.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2242-3 du code du travail, tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions corrélatives du texte précité, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales, sauf si l'urgence le justifie.

Article 1 **Déroulement des négociations**

L'employeur garantit la mise en œuvre de négociations loyales et sérieuses.

Concernant les négociations annuelles obligatoires, l'employeur ouvre les négociations, avec l'ensemble des organisations syndicales, dans un délai de 12 mois à compter des précédentes négociations et au plus tard, avant la fin du mois d'avril de l'année concernée.

À défaut d'initiative de l'employeur, les syndicats peuvent demander à l'employeur d'engager la négociation, l'employeur étant alors tenu de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans un délai de 15 jours.

Une première réunion fixera ainsi :

- la composition de la représentation de l'employeur, constituée de l'employeur ou son représentant, bénéficiant d'un mandat de négociation, ainsi que le ou les collaborateurs susceptibles de l'assister ;
- la composition des délégations salariales, qui peut se décliner distinctement selon l'échelon des négociations :
 - au niveau de la branche : elles sont alors composées des représentants mandatés par les Organisations syndicales nationales signataires de la CCN (CPN),
 - au niveau de l'établissement : elles sont alors composées des délégués syndicaux de l'établissement concerné ou des salariés dûment mandatés à cet effet ;
- le lieu des réunions ;
- le calendrier des réunions, qui en particulier fixera par avance un terme aux discussions, afin de déterminer avec précision le moment à partir duquel l'employeur dispose à nouveau de son entier pouvoir de direction ;
- les thèmes qui seront abordés lors des négociations, ainsi que leurs périmètres ;
- les informations que l'employeur remettra aux délégations salariales avant le début des négociations effectives, de même que les échéances de transmission qui devront nécessairement permettre un délai approprié à leur étude.

La seconde réunion constitue le point de départ de la négociation. Elle permet ainsi la présentation des propositions respectives de l'employeur et des syndicats, et de fait, l'engagement de la négociation.

D'autres réunions permettront de répondre aux éventuelles propositions des organisations syndicales et de poursuivre la discussion selon le calendrier établi préalablement, conformément aux dispositions susmentionnées.

Pour rappel, conformément aux dispositions des articles 5 et 6 de la CCN du personnel de l'assurance chômage, chaque organisation / section syndicale dispose, au profit de ses membres, d'un crédit d'heures liées aux mandats corrélatifs.

De même, il est rappelé que les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de négociations (sur convocation de la Direction de l'Unédic) sont remboursés dans les conditions déclinées au sein des articles susmentionnés.

Au terme de la négociation, les parties peuvent :

- parvenir à la signature d'un accord, soumis aux conditions communes de toutes négociations collectives régies par le code du travail ;
- constater l'échec des négociations et rédiger un procès-verbal de désaccord qui consigne en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend éventuellement appliquer unilatéralement.

Tout accord signé ou tout engagement unilatéral pris par l'employeur devra, par la suite, être exécuté de bonne foi.

Article 2 **Négociations au niveau de la branche**

Selon les règles précisées à l'article 1, les thèmes suivants sont négociés en CPN, au titre de l'Unédic :

- la mutuelle et la prévoyance ;
- la durée effective du travail ;
- les salaires effectifs ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 3 **Négociations au niveau de l'établissement**

Selon les règles précisées à l'article 1, les thèmes suivants sont négociés au niveau de chaque établissement :

- l'égalité professionnelle ;
- les seniors ;
- les parcours professionnels ;
- les barèmes de remboursements de frais (indemnités kilométriques, hôtellerie, repas) ;
- l'organisation du temps de travail (détermination des horaires de travail, des modalités de récupération, du compte épargne temps, temps partiel).

Par ailleurs, dans ce cadre de négociation, il est défini que les négociations relatives à l'égalité professionnelle et à l'emploi des seniors seront menées dans le respect des dispositions légales relevant de l'effectif total de l'Unedic (indépendamment donc, de l'effectif réel de chaque établissement concerné par lesdites négociations).

Article 4 **Durée de l'accord, révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord en application des dispositions légales en vigueur.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5 **Date de mise en œuvre, dépôt et mesure de publicité**

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris et à la Direction Générale du Travail selon les modalités en vigueur.

Le présent accord n'est applicable qu'à la condition qu'il soit signé par l'ensemble des organisations syndicales et à partir du jour qui suit son dépôt, selon les formalités administratives précitées.

Un exemplaire sera également remis à chacune des parties signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel régi par la CCN du personnel de l'assurance chômage par tout moyen, et notamment par l'intermédiaire des Nouvelles Technologies de l'Information et Communication.

PÔLE EMPLOI

(Dispositions transitoires, reclassement et institutions représentatives du personnel)

Accord préalable du 7 novembre 2008

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Instance nationale provisoire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO ;

UNSA.

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires entendent organiser les conditions de négociation de la convention collective qui sera applicable aux personnels de droit privé de la nouvelle institution créée par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, ainsi que les accords de transition qui s'avéreront nécessaires.

L'ambition des parties signataires est de favoriser un dialogue social fort pour la mise en place de Pôle emploi et

de mettre en place un accompagnement des effets des évolutions institutionnelles.

Leur volonté est que le personnel de Pôle emploi dispose, au sein de la nouvelle entité, de l'ensemble des garanties individuelles et collectives nécessaires à la réalisation de son activité et à son développement professionnel et de nature à sécuriser l'avenir de chaque salarié.

Par ailleurs, les parties signataires, conscientes des évolutions et des enjeux qui résultent de la mise en place du nouvel opérateur pour le public comme pour les personnels issus des deux organismes, et considérant les fondements des statuts sociaux des deux institutions, conviennent d'accompagner ces derniers en mettant en place un dialogue fort et responsable, respectueux de toutes les parties engagées dans la négociation.

Les parties signataires s'engagent à prendre en compte les valeurs et les cultures des deux institutions ainsi que leurs missions de service public et à ce que les dispositions de la Convention Collective applicables aux personnels de Pôle emploi garantissent l'égalité de traitement et la non-discrimination entre les différentes catégories de personnel.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les dispositions de l'article 9 de la convention OIT n° 88 notamment en matière d'indépendance à l'égard de tout changement de gouvernement, de stabilité de l'emploi et de protection à l'égard des influences extérieures, nécessaires à l'accomplissement de leur mission ainsi qu'à garantir les avantages individuels afférents à leur statut acquis par les salariés bénéficiaires de la convention collective de l'Assurance Chômage.

Les parties signataires conviennent que la future convention collective de Pôle emploi sera construite à partir de la CCN et des accords collectifs des institutions de l'assurance chômage y compris ceux relatifs aux Cadres Dirigeants. Conformément aux engagements des pouvoirs publics, la future convention collective fixera les meilleures conditions conventionnelles telles qu'elles résulteront des acquis des statuts respectifs des deux catégories de personnels et de la négociation, dans des conditions qui permettent aux agents de Pôle emploi de bénéficier des garanties et acquis des statuts antérieurs.

Elles actent :

- que la création de Pôle emploi n'entraînera aucune réduction d'effectif tous statuts confondus. À cette fin, un état des lieux des effectifs et des masses salariales des deux organismes au 31 décembre 2008 sera remis aux organisations syndicales dès le mois de Janvier 2009 ;
- que la mise en œuvre opérationnelle de Pôle emploi ne pourra se traduire par des mobilités géographiques forcées ;
- que les accords «Travailleurs handicapés» des deux organismes sont transférés à la nouvelle institution ;
- que les conditions d'exercice des missions de Pôle emploi dans les DOM sont spécifiques et que l'accord conclu le 28 juin 2007 avec les organisations syndicales concernées de l'ANPE au titre de l'article 40 du décret statutaire du 31 décembre 2003 est transféré à Pôle emploi.
- que l'ensemble des agents de Pôle emploi bénéficiera de la protection fonctionnelle des personnels victimes d'attaques ou de menaces dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Article 1 L'objet du présent accord

Le présent accord traite :

- des méthodes, du calendrier, des modalités de travail paritaires, des moyens dont disposeront les négociateurs pour y parvenir dans les meilleures conditions ;
- des thèmes qui devront être traités dans la future convention collective ;
- des accords spécifiques rendus nécessaires par la mise en œuvre de Pôle emploi.

Par ailleurs, la loi fait obligation aux négociateurs de traiter des conditions de reclassement des salariés chargés du recouvrement des cotisations d'assurance chômage.

Les parties signataires conviennent d'engager sur cette question une négociation spécifique pour ce personnel, avec les organisations syndicales concernées, aboutissant dans un calendrier rapproché à la conclusion d'un accord distinct.

Article 2 Le cadre légal et réglementaire de la négociation d'une convention collective nationale

Les parties signataires conviennent de négocier sur les clauses figurant dans le Code du Travail à l'article L. 2261-22. À ces clauses s'ajoutent l'organisation et la durée du temps de travail ainsi que les régimes de retraite complémentaires et sur-complémentaires.

Dès thèmes supplémentaires devront en outre être traités, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, portant entre autres sur :

-
- La promotion de la diversité
 - Les parcours professionnels et la Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences
 - Les conditions de travail dont le stress au travail et le mal-être au travail
 - Les frais de soins de santé

Article 3

Les thèmes des accords spécifiques nécessaires à la mise en œuvre de l'accompagnement des salariés lors de la mise en place du nouvel opérateur

Dans l'attente de l'aboutissement de la négociation de la convention collective, il est entendu que, comme le prévoit la loi, les nouveaux recrutés relèvent de l'ensemble des dispositions conventionnelles de la Convention collective de l'AC. Les règles applicables aux personnels de Pôle emploi relèveront quant à elles des dispositions conventionnelles et statutaires respectives des deux institutions dont ils sont issus, complétées éventuellement des stipulations conclues dans le cadre des négociations spécifiques prévues dans le présent accord.

À cette fin une négociation sera engagée sur deux thèmes prioritaires pour la création de Pôle emploi.

- La représentation collective transitoire des personnels et le droit syndical transitoire dans Pôle emploi ainsi que le droit des personnels existant dans la période transitoire.
- Les règles transitoires de gestion des personnels au sein de Pôle emploi et notamment :
- Les règles de positionnement des personnes embauchées par Pôle emploi dans la classification de la convention collective de l'assurance chômage ;

— Les modalités de gestion et d'intégration des personnels en Contrat à Durée Déterminée et en contrats aidés transférés à Pôle emploi à la date de sa création. Sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2008 les Contrats à Durée Déterminée sur emplois budgétaires ou conventions partenariales, en vigueur à la date de signature du présent accord, et qui viendraient à terme avant le 31 décembre 2008.

Le Délégué Général de l'Instance National Provisoire s'engage à se rapprocher du Directeur Général de l'Unédic pour qu'il envisage cette mesure pour les Contrats à Durée Déterminée de l'Assurance Chômage

— Les règles de gestion transitoires (recrutement, promotion, mobilité, harmonisation des frais de déplacement et de repas) et les garanties sociales des personnels assurant la transparence, l'égalité de traitement et les voies de recours...

Par ailleurs, une concertation sera engagée, le plus rapidement possible, avec les Organisations Syndicales concernées, sur les modalités de prise en compte des garanties statutaires des personnels issus de l'ANPE en application de l'article 2 de la loi du 13 février 2008 en tant qu'il modifie l'art L. 5312-9 du code du travail.

Article 4

Garanties à l'égard des personnels de la nouvelle Unédic

Les parties signataires actent, qu'à compter de la création de Pôle emploi, si une modification du périmètre d'activités de l'Unédic, et notamment celle exercée au titre L. 3253-14 du code du travail, devait entraîner une réduction des effectifs, Pôle emploi s'engage à reprendre au sein de ses structures tous les personnels volontaires en leur conservant leur ancienneté, leur rémunération et les avantages individuels acquis.

Au même titre que les personnels chargés du recouvrement des contributions de l'Assurance chômage la direction de Pôle emploi engagera des négociations avec les Organisations syndicales pour assurer leur reclassement dans les meilleures conditions sur l'ensemble des métiers de Pôle emploi et mettre à leur disposition l'ensemble des outils nécessaires à la poursuite de leur développement professionnel au sein de Pôle emploi.

Pôle emploi s'engage à examiner avec la nouvelle Unédic les conditions dans lesquelles les collaborateurs des deux institutions pourront bénéficier des passerelles professionnelles entre elles.

Cette disposition s'applique sans limitation de durée.

Article 5

La méthode de travail retenue pour les négociations

Les parties signataires conviennent de :

- créer une Commission Paritaire Nationale de Négociation chargée de négocier tous accords nécessaires à la mise en place de Pôle emploi ainsi que la convention collective nationale ;
- mettre en place, le cas échéant, un ou plusieurs groupes de travail paritaires préparatoires à la négociation de la convention collective, réunissant les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau national et les représentants de la délégation patronale.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier la convention collective mais à faciliter ce travail par la réalisation d'un état des lieux de l'existant. Les thèmes de ces groupes de travail, leur mode de fonctionnement et leur

calendrier de réunion seront arrêtés par la commission paritaire nationale de négociation.

Article 6

Composition et modalités de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de négociation

La Commission Paritaire Nationale de Négociation est composée de six représentants par organisation syndicale représentative, désignés par leurs fédérations respectives à savoir : la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO, la FSU et l'UNSA, et des membres de la délégation patronale.

La Commission paritaire se réunira à la fréquence d'une réunion par quinzaine, mais elle pourra décider de modifier ce rythme, notamment en fonction de l'avancée de ses travaux.

S'agissant de la négociation de la convention collective, les membres de la commission paritaire de négociation recevront quinze jours avant sa première réunion tous les éléments nécessaires, sur un format électronique adapté et dans un format papier, le dossier comportant notamment :

- les textes conventionnels ou statutaires de référence et accords collectifs ;
- un comparatif des statuts des différents personnels concernés ;

Les membres de la commission nationale paritaire de négociation recevront au plus tard huit jours avant chaque réunion de négociation, les textes nécessaires à celle-ci, y compris les rapports des groupes de travail.

Article 7

Moyens apportés aux organisations syndicales

Les organisations syndicales bénéficieront des moyens de négociation adaptés. À cet égard, les parties conviennent que :

- les frais de déplacements liés à ces négociations (CPNN et groupes de travail) demeurent à la charge de chaque Institution, puis, après sa création, à la charge de Pôle emploi selon le nouveau barème négocié pour l'ensemble des personnels de Pôle emploi.
- la participation des membres aux réunions de la commission paritaire nationale de négociation et aux groupes de travail est assimilée à du temps de travail. S'ils sont titulaires d'un mandat de représentation, ces heures ne se déduisent pas de celles dont ils peuvent bénéficier au titre de ces mandats.
- dans le cadre des réunions (Commission Paritaire Nationale de Négociation ou groupes de travail éventuels) prévues par le présent texte, chaque organisation syndicale bénéficiera d'un forfait de 3 jours par participant, à répartir avant ou après la réunion, hors délais de route. En fonction de la complexité des dossiers, le temps de préparation pourra être doublé sur la base d'un accord de Pôle emploi.

Par ailleurs, un droit de tirage, d'un montant de 45 000 euros est reconnu à chacune des fédérations syndicales parties à la négociation afin de permettre l'assistance juridique, la réalisation de toutes études ou enquêtes nécessaires à la préparation de la négociation des accords visés par le présent accord, ainsi que permettre la prise en charge de tous les frais exceptionnels engagés du fait des négociations (informations des salariés, réunions des militants, formation). Avant la fin de la première année, en fonction de l'utilisation des moyens prévus ci-dessus, les parties conviennent d'évaluer d'éventuels besoins complémentaires.

Dans la période précédant la création juridique de Pôle emploi, les agents des ASSEDIC et de l'ANPE sont informés par les organisations syndicales de leur organisme d'appartenance directement sur leur boîte aux lettres professionnelles conformément aux règles en vigueur dans chacune des deux institutions.

Article 8

Calendrier de négociation et de conclusion de la CCN

Les parties signataires se donnent pour objectif de négocier et conclure la Convention collective nationale dans les 18 mois suivant la date de démarrage de la négociation prévue en janvier 2009.

Article 9

Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le Code du travail.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et cessera de produire tous ses effets dès la conclusion de la future la Convention Collective, à l'exception des dispositions de l'article 4.

Il pourra faire l'objet d'une révision avant la survenance de son terme, selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Règles transitoires de gestion du personnel applicables par Pôle emploi Accord du 23 décembre 2008

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pôle emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA.

Préambule

L'accord préalable du 7 novembre 2008 prévoit, en son article 3, que dans l'attente de la conclusion de la convention collective prévue par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, les règles de gestion transitoires des personnels de Pôle emploi complétant les dispositions conventionnelles et statutaires respectives des deux institutions dont ils sont issus, seront négociées pour être appliquées dès la création de Pôle emploi.

L'objet du présent accord est de répondre à cet engagement qui constitue une première étape dans l'harmonisation des statuts.

Il sera suivi par une négociation complémentaire à intervenir le 6 janvier 2009 qui aura à minima comme base le texte fourni par la Direction de Pôle emploi pour la négociation du 22 décembre 2008 et qui n'a pas pu, compte tenu du calendrier, être traité totalement dans le présent accord.

Titre 1

Harmonisation de l'indemnisation des frais liés aux déplacements des personnels de Pôle emploi

Article 1

Utilisation du véhicule personnel pour des raisons professionnelles

Article 1.1

Indemnités kilométriques

Le montant des indemnités de remboursement kilométrique pour l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service est fixé pour l'ensemble des personnels de Pôle Emploi au niveau des montants des indemnités fixés par l'administration fiscale (ci-joint en annexe 1⁽¹⁾).

(1) *NDLR : Nous tenons cette annexe à votre disposition*

Les révisions périodiques du barème opérées par l'administration fiscale sont immédiatement applicables.

Le remboursement des frais de parkings est pris en charge aux frais réels sur justificatifs.

Article 1.2

Assurance pour utilisation du véhicule personnel

Pôle emploi prend en charge, par son assurance «groupe», l'assurance du véhicule personnel utilisé par ses agents pendant les missions professionnelles, dans une volonté d'harmonisation des règles applicables aux agents de droit public sur celles des agents de droit privé.

Article 2

Indemnité de repas

Les frais de repas engagés par les personnels lors d'une mission d'une durée inférieure à un mois sont pris en charge selon les frais réels sur justificatifs plafonnés, à la hauteur des règles régionales en vigueur dans les institutions du régime d'assurance chômage (telles qu'elles figurent en annexe 2).

Pour une mission supérieure ou égale à un mois, l'agent dispose du choix entre un forfait de 15,25 € par repas, sans justificatif et la prise en charge des frais réels sur justificatifs. Ce dispositif se substitue à toutes indemnités ayant le même objet pouvant être versée aux collaborateurs de l'assurance chômage.

Le remboursement des frais de repas ne se cumule pas avec l'attribution de titres restaurant.

Article 3 Indemnisation de l'hébergement

Pôle emploi met en place une centrale de réservation hôtelière, prenant en charge la recherche de l'hôtel et permettant aux agents de bénéficier de chambres de niveau standing sur leur lieu de mission ou à proximité immédiate, sans avoir à avancer les frais d'hébergement.

À titre exceptionnel, en l'absence de réservation préalable par la centrale de réservation, le remboursement des frais d'hébergement est accordé, avec accord de la hiérarchie sur justificatif.

Article 4 Remboursements des frais de transports collectifs

Pôle emploi met en place une réservation centralisée pour les déplacements professionnels par voie ferroviaire, aérienne ou fluviale permettant d'éviter aux agents toute avance de frais.

Ainsi, Pôle emploi assure, dès le 1^{er} janvier 2009, une harmonisation des conditions de transport sur la base des catégories de l'Assurance Chômage. (annexe 3⁽²⁾ référentiel Unédic).

(2) NDLR : Nous tenons cette annexe à votre disposition

Titre 2 Harmonisation des barèmes des titres de restauration

La valeur faciale du titre restaurant est désormais unifiée, sur le plan national, sur le montant actuel le plus élevé autorisé par l'administration fiscale soit 8,65 euros sauf dispositions locales globalement plus favorables.

La participation de l'employeur est fixée à hauteur de 60 % de la valeur faciale.

Conformément à la législation en vigueur, l'attribution de titres restaurant ne peut se cumuler avec la possibilité de bénéficier d'un restaurant d'entreprise.

Titre 3

Les règles de positionnement des personnes embauchées par Pôle Emploi dans la classification de la convention collective de l'Assurance chômage

En vertu de l'article L. 5312-9 du code du travail, les personnes recrutées par Pôle emploi bénéficient de la Convention Collective de l'Assurance chômage dans l'attente de la nouvelle Convention Collective.

Ainsi, à compter de la date de création de Pôle emploi, toute personne nouvellement embauchée doit être positionnée selon les critères de la Classification des métiers de l'AC.

Dans l'attente de la conclusion de la nouvelle CCN de Pôle emploi, la priorité est d'intégrer dans la Classification des emplois l'emploi repère de conseiller emploi non actuellement précisé par celle-ci.

Pour ce faire, les parties signataires s'accordent à considérer que la fonction «Allocataires» est la plus adaptée à l'accueil de l'emploi repère de conseiller emploi.

Il résulte de la grille de classification que l'emploi repère de conseiller emploi (niveau II du statut résultant du décret de 2003) est positionné en Technicien Qualifié de la fonction «allocataires», coefficient 190, lui permettant d'évoluer jusqu'au coefficient 230 en tant que Technicien Hautement Qualifié.

Pour tenir compte de la période d'acquisition du métier par la formation interne, le coefficient d'embauche du conseiller à l'emploi est le coefficient 170. Il est convenu qu'après 6 mois au coefficient 170, le coefficient appliqué au conseiller emploi est de 190.

Ces dispositions transitoires seront revues lors de la négociation de la convention collective nationale.

L'embauche de toute personne présentant une expérience professionnelle en lien avec le métier, permettra un positionnement de technicien qualifié, soit l'attribution du coefficient 190.

Titre 4 Mesures d'accompagnement de la mise en place de Pôle emploi

Article 1 Création de Pôle emploi

Compte tenu de la nécessité de réaliser des opérations liées à la création de Pôle emploi, en particulier de nature

informatique, il est convenu que le Vendredi 2 janvier 2009 sera un jour non travaillé pour l'ensemble des collaborateurs de Pôle emploi, à l'exception de ceux qui seraient indispensables à la réalisation de ces opérations. Ce jour non travaillé ne fera l'objet d'aucune imputation sur les jours de congés payés, de réduction du temps de travail ou de ponts.

Pour les collaborateurs qui seraient amenés à travailler ce jour là, la compensation s'effectue dans le cadre des règles applicables aux institutions dont ils sont issus.

Article 2 **Mesures salariales**

1. S'agissant des salariés de droit privé : la direction générale de Pôle emploi convoquera, pour le 13 janvier 2009, les organisations syndicales représentatives au plan national pour la négociation annuelle obligatoire sur les salaires ; à cette occasion, seront examinées les conditions d'un rattrapage salarial au titre de l'année 2008 et les mesures salariales pour 2009.

2. S'agissant des agents de droit public : dans les circonstances spécifiques de la fusion et dans les attentes de la conclusion de la nouvelle convention collective de Pôle emploi dont la négociation commencera dès janvier 2009, l'ensemble de ceux-ci bénéficiera, à compter du 1^{er} trimestre 2009, d'une réduction d'ancienneté de 12 mois relative aux conditions requises pour accéder à l'échelon immédiatement supérieur. La direction de Pôle emploi s'engage à examiner avec l'autorité de tutelle les conditions dans lesquelles les agents pourraient bénéficier de cette réduction et les conditions dans lesquelles les agents ayant atteint le plafond indiciaire de leur niveau d'emploi pourront bénéficier d'une indemnité compensatrice équivalente au montant de la bonification sur l'année.

Les organisations syndicales signataires estimant insuffisante ces propositions, la Direction s'engage à effectuer de nouvelles propositions pour l'ensemble des agents de Pôle emploi lors de la prochaine réunion de négociation programmée le mardi 6 janvier 2009.

Article 3 **Prime fusion**

La Direction Générale de Pôle emploi, consciente des efforts fournis par l'ensemble du personnel des deux organismes réunis et soucieuse d'accompagner la période de mise en œuvre, a décidé de verser à chaque agent et salarié de Pôle emploi une prime de 500 euros net, au plus tard en février 2009.

Titre 5 **Calendrier des négociations sociales à 2009**

Il est convenu du calendrier suivant :

- Le 6 janvier 2009 : poursuite des négociations pour la mise en place des mesures des RH transitoires 2009 sur la base des propositions présentées par la Direction le 22 décembre 2009 relatives aux :
 - modalités de gestion et d'intégration (CDD)
 - règles transitoires de gestion en matière de recrutement, de modalités et de promotion.
 - mesures relatives aux effectifs de Pôle emploi
 - mesures salariales concernant les agents de droit public
- le 13 janvier 2009 : négociation salariale concernant les agents de droit privé
- le 23 janvier 2009 : début de la négociation de la convention collective nationale commune, cette négociation devrait ensuite se dérouler à régler d'une réunion dans les 15 jours.

Titre 6 **Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2009, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le Code du travail.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et cessera de produire tous ses effets à l'égard du personnel de droit privé dès l'entrée en vigueur de la future la Convention Collective.

Il pourra faire l'objet d'une révision avant la survenance de son terme, selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Annexe 2 : Remboursement frais de repas dans l'AC (au septembre 2008)

N° Inst.	N° Etbsmt	Description	Origine					
			Barème na-tional	Observations	Accord local		Usages	
					Montant	Observations	Montant	Observations
024		Alpes Pro- vence			24,00	Formation		
			16,40			Hors forma- tion		
017		Alsace					19,82	
001		Aquitaine			20,00	Soir		
044		Auvergne					25,60	
040		Basse Nor- mandie					18,29	Formation avec justifica- tif
								Hors forma- tion Sur Jus- tif. Montant non spécifié
			16,40					Si pas justif.
035		Bourgogne			20,50	Province		
					25,00	Paris		
027		Bretagne	16,40					
035		Centre	16,40					
051		Champagne Ardennes					24,00	
065		Corse					20,00	
032		Côte d'Azur					24,54	
061		Est Francilien	16,40					
050		Franche- Comté			20,50	Province		
					25,00	Paris		
		GARP					20,00	midi
							25,00	soir
066		Guadeloupe			17,00	Guyane et Martinique		
					20,00	Métropole		
069		Guyane			19,00	Guyane		
041		Haute-Nor- mandie			16,80	Midi		
					25,20	Soir		
046		Languedoc- Roussillon			16,80	Midi		
039		Limousin			16,10	Midi		
					21,00	Soir		
063		Lorraine					23,50	Hors forma- tion
							26,14	Formation

N° Inst.	N° Etbsmt	Description	Origine					
			Barème na-tional	Observations	Accord local		Usages	
					Montant	Observations	Montant	Observations
067		Martinique			20,00			-
048		Midi Pyré-nées					18,00	Périmètre As-sédic
048	Midi Py-rénées						21,00	Hors Assédic
057		Ouest Franci-lien	16,40	Midi				
							20,00	Soir
056		Paris	16,40	Midi				
								Sur justif. Montant non spécifié
026		Pas de Calais	16,40	Midi			25,00	
013		Pays de la Loire					20,12	
049		Pays du Nord					18,00	Midi
							23,00	Soir
025		Picardie					20,00	Formation
			16,40	Hors Formation Interne Assédic			23,00	Hors forma-tion hors As-sédic
039		Poitou Cha-rentes			16,10	Midi		
					21,00	Soir		
068		Réunion					18,29	
016		Sud Est Fran-cilien						Sur justif. Pas du mon-tant spécifié
031		Vallées du Rhône et de la Loire			21,00	Province		
					28,00	Paris		

Accord du 12 janvier 2009

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pôle emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA.

Préambule

L'accord préalable du 7 novembre 2008 prévoit, en son article 3, que dans l'attente de la conclusion de la convention collective prévue par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de

l'emploi, les règles de gestion transitoires des personnels de Pôle emploi complétant les dispositions conventionnelles et statutaires respectives des deux institutions dont ils sont issus, seront négociées pour être appliquées dès la création de Pôle emploi.

Après la signature d'un premier accord, l'objet du présent accord est de répondre à cet engagement qui constitue une seconde étape dans l'harmonisation des statuts.

Titre 1

Les modalités de gestion et d'intégration des personnels en contrat à durée déterminée et en contrats aidés transférés à Pôle emploi à la date de sa création

Article 1 Les personnels en contrat à durée déterminée

1.1

Situation des personnels en contrat à durée déterminée de droit public

Les agents en contrat à durée déterminée de droit public en cours à la date de création de Pôle emploi occupant un emploi pérenne et justifiant d'une ancienneté de 12 mois au moins dans les trois dernières années à la date d'expiration de leur contrat de droit public bénéficient d'une proposition de contrat à durée indéterminée de droit privé au sein de Pôle emploi, sur le même poste ou un poste équivalent qui lui convienne.

Ce contrat est régi par la convention collective de l'assurance chômage. Les agents concernés conservent l'ancienneté cumulée acquise au cours de trois années précédentes.

Il s'agit des :

- Contrats à Durée Déterminée recrutés dans le cadre de programmes nationaux (Plateforme de Vocation, Convention de Reclassement Personnalisée, Cap Vers l'Entreprise) ;
- Contrats à durée déterminée directement affectés sur des emplois partenariaux ;
- Contrats à durée déterminée recrutés en unité, en remplacement de personnels sous contrat à durée indéterminée affectés sur des emplois partenariaux ;
- Contrats à durée déterminée recrutés sur des emplois budgétaires pour faire face à un besoin pérenne sur des fonctions techniques ou spécialisées ;
- Assistantes sociales vacataires.

Les contrats à durée déterminée recrutés en unité, en remplacement de personnels sous contrat à durée indéterminée, bénéficieront d'une priorité d'embauche sous contrat à durée indéterminée à la fin de leur contrat à durée déterminée.

La rémunération de l'agent recruté en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée de droit public ne pourra être inférieure à sa rémunération nette antérieure.

1.2

Situation des personnels en contrat à durée déterminée de droit privé

Les agents en contrat à durée déterminée de droit privé en cours, justifiant d'une durée d'emploi d'au moins 12 mois dans les trois dernières années, bénéficient d'une proposition de contrat à durée indéterminée au sein de Pôle emploi sur le même poste ou un poste équivalent qui lui convienne.

Les contrats à durée déterminée ayant été employés pendant 12 mois au cours des 3 dernières années précédant la création de Pôle emploi bénéficieront d'une priorité d'embauche en contrat à durée indéterminée.

Article 2 Les contrats aidés

Les personnes sous contrats aidés en vigueur au 19 décembre 2008, au nombre de 1683, et qui se prolongent au delà de cette date sont automatiquement transférés dans Pôle emploi.

Les personnes sous contrat aidé bénéficieront avant le terme du contrat d'un effort particulier de Pôle emploi d'aide à la réinsertion, interne ou externe.

Titre 2

Règles transitoires de gestion en matière de recrutement, de mobilité et de promotion

Les principes de recrutement définitifs seront négociés dans le cadre de la future convention collective. D'ores et

déjà, les recrutements effectués par Pôle Emploi doivent respecter les garanties requises par la convention n° 88 de l'OIT relative au service public de l'emploi.

Article 1 **Principes de recrutement externe**

Le recrutement des nouveaux embauchés s'inscrivant dans le cadre de la Convention collective nationale de l'assurance chômage, il n'est plus procédé à des recrutements externes sous statut de 2003.

Ces recrutements doivent respecter les principes de neutralité, de vérification des compétences, de transparence et d'égalité d'accès.

1.1 **Principe de transparence**

Dans un objectif de transparence et pour assurer l'information du personnel sur les offres d'emploi de Pôle emploi, une Bourse des Emplois commune est mise en œuvre, dans laquelle toute ouverture de poste sera intégrée et qui permettra à tout personnel, quel que soit son statut, de faire acte de candidature, dans le respect des spécificités de ce dernier.

2.1 **Principe de priorité à la mobilité interne**

Une priorité à l'examen des candidatures internes est garantie.

En cas d'absence de candidature interne retenue, les services RH ont la possibilité d'ouvrir le recrutement à l'externe, après informations des CPN et CPL. Les CE sont informés conformément aux dispositions du code du travail.

Article 2 **Principes de mobilité**

2.1 **Mobilité géographique**

Les modalités de définition et d'accompagnement des mobilités géographiques respectives des deux statuts (public et conventionnel) s'appliquent en fonction du statut d'appartenance du personnel, en respectant les principes fixés dans l'accord préalable du 7 novembre 2008.

En cas de mobilité géographique, les incidences pour le personnel seront accompagnées financièrement lorsque cette mobilité entraîne pour l'agent un accroissement significatif de son temps ou de la distance de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Ainsi il sera attribué à chaque agent en contrat à durée indéterminée concerné une prime versée en une fois calculée en fonction de la durée de l'accroissement du temps ou de la distance sur un trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail selon le barème suivant :

- Plus de 20 minutes ou plus de 15 kilomètres : 2000 euros ;
- Plus de 40 minutes ou plus de 25 kilomètres : 2400 euros ;
- Plus de 60 minutes ou plus de 35 kilomètres : 2800 euros ;
- Plus de 80 minutes ou plus de 45 kilomètres : 3200 euros.

Les agents auront la possibilité de faire valoir leur droit à cette prime dans le mois qui suit l'installation dans le nouveau site, sauf s'ils considèrent que l'application des mesures relatives à la mobilité géographique propres à leur statut, en cas de modification du lieu de travail se révèle plus avantageuse. En tout état de cause, les deux modes de compensation ne sont pas cumulatifs. En cas de déménagement, les modalités d'accompagnement prévues par la convention collective de l'assurance chômage ou par le statut public sont applicables.

2.2 **Mobilité professionnelle**

En ce qui concerne la mobilité professionnelle, qui résulte du pourvoi des postes vacants par sélection de candidats internes, il est décidé que les CPL ou CPN pourront se tenir une fois par mois en fonction des besoins pour permettre le pourvoi des postes au fil de l'eau. Les comités d'établissement seront également informés conformément aux dispositions du code du travail.

Les agents sous contrat de droit public ne peuvent se positionner que sur les postes à même niveau d'emploi ou en promotion dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires.

Article 3 **Principes de promotion**

Pour répondre aux besoins de passage d'un emploi à un autre, et pour permettre l'évolution au sein d'un même

emploi, il est convenu de conserver les deux systèmes existant en période transitoire (application de la CCN et du statut).

Titre 3

Mesures d'accompagnement de la mise en place de Pôle emploi

Article 1

Mesures relatives aux effectifs de Pôle emploi

Les parties prennent acte que les mesures suivantes concernant les effectifs de Pôle Emploi ont été prises :

- 1.** Les effectifs totaux issus de l'ANPE et des institutions de l'assurance chômage, à l'exception de ceux qui restent à l'Unedic, sont maintenus ; dans ce cadre tous les contrats à durée déterminée de droit public qui étaient employés par l'ANPE, soit 1200 agents, ont été prolongés pour une durée de douze mois à partir de décembre 2008 ;
- 2.** Les départs en retraite, prévus parmi les agents issus de l'ANPE et de l'assurance chômage au cours de l'année 2009, qui s'élèvent à hauteur de 1200 agents, feront l'objet de recrutements anticipés de remplacement en contrat à durée indéterminée dès le début de l'année 2009, ce qui équivaut à un renfort de 400 personnes en année pleine ;
- 3.** Pour assurer le remplacement des agents qui suivent les formations de référent unique, 400 emplois en équivalent temps plein sont recrutés sur 2009 soit un volume de recrutement supplémentaire de l'ordre de 600 contrats à durée déterminée.
- 4.** Pôle emploi prend acte de la décision de l'Unédic du 27 novembre 2008 du maintien de 117 contrats à durée déterminée «surnuméraires» des institutions de l'assurance chômage et du recours à 200 contrats à durée déterminée prise compte tenu de l'accroissement des instances qui se poursuivent au sein de Pôle emploi à compter du 19 décembre 2008. Les bénéficiaires de ces contrats se verront proposer un renouvellement pouvant aller jusqu'au 30 juin 2009 au terme de leur engagement actuel.

Article 2

Mesures salariales

- 1.** S'agissant des salariés de droit privé, la direction générale de Pôle emploi a convoqué le 13 janvier 2009, les organisations syndicales représentatives au plan national pour la négociation annuelle obligatoire sur les salaires ; à cette occasion, seront examinées les modalités d'un rattrapage salarial, prenant en compte l'inflation constatée en 2008, au titre de l'année 2008 et les mesures salariales pour 2009.
- 2.** S'agissant des agents de droit public dans les circonstances spécifiques de la fusion et dans les attentes de la conclusion de la nouvelle convention collective dont la négociation commencera dès janvier 2009, l'ensemble de ceux-ci bénéficiera, à compter du 1^{er} trimestre 2009, d'une réduction d'ancienneté de 24 mois relative aux conditions requises pour accéder à l'échelon immédiatement supérieur. La direction de Pôle emploi s'engage à examiner avec l'autorité de tutelle les conditions dans lesquelles les agents bénéficieront de cette réduction et les conditions dans lesquelles les agents ayant atteint le plafond indiciaire de leur niveau d'emploi bénéficieront d'une indemnité compensatrice équivalente au montant de la bonification sur l'année.

Titre 4

Garanties sociales en matière de transparence, d'égalité de traitement et de voies de recours

Article 1

Garanties individuelles

Le transfert du personnel au sein de Pôle emploi en vertu de la loi du 13 février 2008 ne peut entraîner aucune minoration de la rémunération antérieure, de la qualification et des avantages collectifs et individuels des personnels transférés.

Toute modification d'affectation postérieure au transfert sera notifiée par écrit. Cette notification personnalisée intègre notamment le caractère définitif ou provisoire du repositionnement, la nature des éventuelles délégations, la localisation exacte de l'emploi, une description des missions, le rattachement hiérarchique et les éléments de rémunération, la date d'effet et le cas échéant la durée du repositionnement provisoire.

Article 2

Accord sur le suivi de la fusion

Les parties conviennent de négocier dans les meilleurs délais un accord d'accompagnement des conditions de la fusion. Cet accord permettra aux organisations syndicales d'effectuer un suivi des conditions de mise en œuvre tant

sur le plan collectif qu'individuel de la fusion notamment en matière d'effectifs, de métiers, de compétences, de mobilité géographique et d'accompagnement des mobilités professionnelles.

Titre 5 **Activités sociales et culturelles**

Il existe un écart entre les subventions versées par Pôle emploi au titre des activités sociales et culturelles au bénéfice des agents publics et celles versées au bénéfice des agents privés. Il est décidé d'aligner les modalités de calcul de la subvention versée au titre des activités sociales et culturelles des agents publics sur celles des agents régis par la CCN, et ce dès le 1^{er} janvier 2009.

Les modalités de cet alignement feront l'objet d'une négociation collective spécifique dès le mois de janvier 2009.

Titre 6 **Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord**

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le Code du travail.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et cessera de produire tous ses effet dès l'entrée en vigueur de la future Convention Collective.

Il pourra faire l'objet d'une révision avant la survenance de son terme, selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Reclassement des personnels impactés par le transfert du recouvrement des contributions d'assurance chômage **Accord du 18 décembre 2008**

[Non étendu applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Instance nationale provisoire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

La loi du 13 février 2008 prévoit le transfert du recouvrement des cotisations d'assurance chômage à la nouvelle institution issue de la fusion de l'ANPE et du réseau opérationnel de l'assurance chômage dès sa création, puis à l'URSSAF, au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

L'ambition des parties signataires est de sécuriser l'avenir de chacun des salariés, directement concernés par le transfert du recouvrement et d'organiser le reclassement professionnel des personnels. Ce reclassement devra s'inscrire dans une recherche de valorisation des compétences identifiées et reconnue ainsi que du potentiel des personnels de ces secteurs. Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre tous les efforts possibles pour atteindre ces objectifs.

Les parties entendent veiller à ce que les salariés concernés par le transfert du recouvrement disposent de toutes les garanties individuelles et collectives pour assurer leur reclassement dans les meilleures conditions sur l'ensemble des métiers de la nouvelle institution ainsi que de mettre à disposition l'ensemble des outils nécessaires, en particulier en matière de formation, à la poursuite de leur développement professionnel et à leur reclassement au sein de la nouvelle institution.

Cet accord enclenche une dynamique de reclassement à compter de sa signature, sans attendre le transfert de l'activité recouvrement aux URSSAF.

Les Directions doivent permettre aux agents qui bénéficient d'un reclassement professionnel ou qui sont invités à des actions préalables visées par l'article 2 d'être disponibles, sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable, qui ne saurait excéder deux mois.

La Direction de Pôle emploi s'engage à compenser, entre autres par un recours à des CDD la baisse de disponibilité

et/ou d'effectifs qu'occasionnera la mise en place des parcours de formation, d'accompagnement individuel, de transfert ou de départ.

Article 1 **Objet et champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des Services aux Entreprises, y compris les contrats de professionnalisation et contrats suspendus quel que soit le motif de suspension et ceux des autres fonctions dont l'activité serait significativement impactée.

La mise en œuvre du présent accord ne pourra se traduire par des mobilités géographiques forcées.

Article 2 **Actions préalables au reclassement du personnel**

Une cartographie des emplois, des qualifications et des compétences des personnels concernés sera élaborée et présentée à l'ONM, et à la Commission Paritaire nationale de suivi visée à l'art. 7 au plus tard le 31 mars 2009.

Les Directions Régionales organiseront, pilotées par la DGA-RH de «pôle emploi», des actions d'information et de présentation des métiers de Pôle emploi au bénéfice des personnels des SAE telles que : forum métiers par les régions au plus tard au 31 mars 2009, visites, immersion temporaire permettant d'appréhender l'activité, stage découverte et d'initiation.

Dans la perspective de leur reclassement professionnel les salariés bénéficieront, à leur demande, de mesures d'accompagnement ciblées : bilan professionnel, entretien d'orientation professionnelle, entretien de positionnement individuel, définition de cursus de validation des acquis professionnels, de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et mise en œuvre d'un parcours de formation spécifique. Ces mesures pourront être mis en œuvre par des organismes professionnels externes à Pôle emploi qui seront sélectionnés par la DGA-RH, dans le cadre d'un budget spécifique. Ces actions interviendront au plus tard le 31 décembre 2009 pour les personnels des SAE, nonobstant le droit des collaborateurs des SAE et des autres salariés concernés de faire cette demande ultérieurement et d'obtenir une réponse favorable.

À la date du transfert au sein de Pôle emploi, un courrier nominatif sera adressé aux collaborateurs des services aux entreprises et du GARP et fera état d'une mention spécifique leur indiquant clairement être bénéficiaire des dispositions du présent accord.

Pour ce faire, il est mis en œuvre au sein de chaque Direction régionale, une cellule de repositionnement, animée par la structure RH, chargée de recenser, analyser, accompagner et suivre les situations individuelles des salariés concernés.

Les activités de cette cellule orientée vers l'accompagnement des salariés, la mise en œuvre des actions d'information, de formation et d'intégration sur les nouveaux postes sont encadrées par les moyens d'étude et de prospective mis en place par la DGA-RH sur tout le réseau des établissements de Pôle emploi. Cette cellule est également chargée de mettre en œuvre les actions visées à l'article 4, faisant appel le cas échéant aux compétences internes et externes à Pôle emploi.

Le support des entretiens de repositionnement professionnel sera présenté aux Instances Représentatives du Personnel avant mise en œuvre et sera préalablement communiqué à chaque salarié concerné, au moins une semaine avant l'entretien.

La Bourse de l'emploi mise en œuvre au sein de Pôle emploi permettra d'explorer efficacement l'ensemble des opportunités de mobilités envisageables

Article 3 **Les mesures de reclassement interne à la nouvelle institution**

À compter de la signature de l'accord et sans attendre le transfert des personnels au sein de Pôle emploi, tout salarié volontaire bénéficie d'une priorité d'accès aux fonctions et aux postes ouverts au sein de la nouvelle institution ainsi qu'au parcours de formation adapté correspondant.

Par ailleurs, il est acté que la construction de Pôle emploi s'effectue au sein des différentes Directions Régionales en prévoyant l'intégration progressive des salariés concernés. Ces salariés sont préalablement positionnés et intégrés en priorité à tout recrutement.

L'ensemble des postes de Pôle emploi fait l'objet d'une publicité vers l'ensemble des salariés (y compris pour les collaborateurs absents de leur poste de travail ou en suspension de contrat).

Les propositions de reclassement, qui tiennent compte de la qualification, du niveau de responsabilité, de l'ancienneté, des compétences et des vœux du collaborateur sont formalisées par écrit et donnent lieu le cas échéant à la mise en place d'un dispositif de formation et d'accompagnement personnalisé. L'accord formel du salarié est requis pour la mise en œuvre du dispositif.

Chaque salarié concerné se verra proposer au moins 4 postes différents sur l'ensemble des métiers de la nouvelle institution : appui à la production, services aux demandeurs d'emploi, aux actifs, aux entreprises, etc....

Lorsque suite à une candidature spontanée, une réponse négative est faite à un collaborateur, celle-ci se fera par écrit et donnera lieu en outre à un entretien de conseil personnalisé avec un représentant de la fonction RH au cours duquel seront envisagées les actions nécessaires à la mise en place d'un parcours d'accompagnement adapté.

Le salarié peut demander un entretien pour faire le point sur les actions nécessaires complémentaires permettant d'aboutir à son reclassement.

Dans le cas où le reclassement proposé n'aboutirait pas à l'issue de ces différentes propositions, la situation du salarié, à sa demande ou à celle de l'établissement, est examinée par la Commission paritaire nationale prévue par l'article 6 du présent accord.

Le repositionnement individuel du salarié garantira a minima un niveau de qualification, de responsabilité, de rémunération et d'ancienneté identique à celui du poste précédemment occupé. Toute progression de qualification ou de responsabilités donne lieu à attribution du niveau de qualification et coefficient correspondant au poste occupé conformément aux règles légales et conventionnelles applicables.

Le reclassement professionnel du salarié correspond à une progression de qualification qui doit être reconnue et intégrée dans sa progression de carrière.

Dans le cadre de son intégration au nouveau poste de travail, le salarié bénéficie des mesures d'accompagnement nécessaires à la prise de poste et à l'intégration dans la fonction, comportant le cas échéant un recours au tutorat, ainsi que des points d'étapes avec son encadrement, tant à la demande du salarié que de la hiérarchie.

Dans un délai de trois mois suite à la prise de poste, le salarié pourra décider de ne pas pérenniser la prise de fonction, après échange avec son encadrement, sans remettre en cause son droit à bénéficier des modalités du présent accord.

Tout salarié volontaire de Pôle Emploi qui souhaiterait faire valoir ses droits à la retraite au plus tard à la date du transfert des activités du recouvrement peut demander à occuper un poste dans les Services aux Entreprises pour permettre la mobilité avant cette date d'un salarié concerné par le présent accord.

Article 4 Les mesures de reclassement externe

Article 4.1 Reclassement externe au sein des URSSAF

Pôle emploi convient de favoriser, sur une base strictement volontaire du personnel, un accès privilégié des personnels qui le souhaiteraient sur des postes vacants équivalent au sein des URSSAF.

À cette fin, un accord, formalisé par une convention, est recherché avec les URSSAF et l'ACOSS, en vue de mettre en place un dispositif d'information sur les postes vacants et une priorité d'accès des personnels couverts par le présent accord dans les services de l'URSSAF avec préalablement, si cela est souhaité, des séjours d'immersion permettant d'appréhender l'activité de ces organismes. Cette convention pourra prévoir que les agents de Pôle emploi volontaires seront détachés pour une durée pouvant aller jusqu'à 6 ans, le salaire étant pris en charge par l'URSSAF. Si le collaborateur ainsi détaché souhaite réintégrer Pôle emploi, un délai de prévenance de trois mois est requis.

Toute conclusion de convention avec un organisme sera présentée aux organisations syndicales signataires de l'accord avant signature.

Article 4.2 Compensation du différentiel de rémunération en cas de reclassement externe

En cas de reclassement externe, le différentiel éventuel de rémunération est compensé par Pôle emploi pendant une durée de trois ans de la manière suivante :

1^{ère} année : 100 % du différentiel

2^{ème} année : 75 % du différentiel

1^{er} semestre de la 3^{eme} année : 50 % du différentiel

2^{eme} semestre de la 3^{eme} année : 25 % du différentiel

Cette indemnité est versée par le nouvel employeur qui en demandera le remboursement à Pôle emploi.

En cas d'embauche définitive par le nouvel employeur, le salaire servant au calcul de l'indemnité de rupture sera calculé sur la base du salaire à taux plein tel qu'il aurait été si le salarié était resté travailler à Pôle emploi.

Ces indemnités s'appliquent pour tout reclassement externe où serait constaté un éventuel différentiel de rémunération.

Article 4.3 **Autres mesures d'accompagnement des projets personnels**

La Direction facilite par ailleurs la réalisation des projets personnels des collaborateurs, qu'il s'agisse de projets de création ou de reprise d'entreprise ou d'autres types de projets professionnels, en proposant différentes mesures telles que :

- la prise en charge financière des actions de formation, d'adaptation ou qualifiante demandées par le salarié ;
- l'octroi d'un congé sans solde selon les dispositions conventionnelles en vigueur (art. 21 de la CCN) ou de droit commun (congé sabbatique) ;
- l'octroi d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, dont la durée pourra être de 12 mois renouvelable 3 fois ; pour accompagner cette création ou reprise, le salarié bénéficie, lors de la rupture de son contrat de travail, d'une indemnité forfaitaire de 10 000 euros en plus de ses indemnités conventionnelles ;
- l'octroi du congé de solidarité nationale ou internationale. Le salaire est maintenu à 50 % pendant la durée de ce congé dans la limite d'une année ;
- toute autre mesure individuelle étudiée avec le salarié.

Le salarié peut bénéficier dans la conception et la réalisation de son projet professionnel de l'aide de la cellule de suivi qui pourra, l'orienter dans ses choix et étudier le dispositif d'accompagnement le mieux approprié.

Article 5 **Mesure relative aux modifications d'implantation du lieu de travail**

En cas de mobilité géographique résultant du reclassement interne des agents concernés par le présent accord ; il est décidé que les incidences pour le personnel seront accompagnées financièrement dans la mesure où ces modifications entraîneraient pour l'agent un accroissement significatif de son temps ou du kilométrage de trajet domicile-lieu de travail.

Ainsi, il sera attribué à chaque agent concerné une prime, versée en une fois, calculée en fonction de la durée de l'accroissement du temps ou des kilomètres sur un trajet Aller Retour domicile-lieu de travail soit, pour un accroissement de :

- + de 20 minutes ou 15 km : 1700 euros brut
- + de 40 minutes ou 25 km : 2100 euros brut
- + de 60 minutes ou 35 km : 2500 euros brut

Les agents auront possibilité de faire valoir leur droit à cette prime, dans le mois qui suit l'installation dans le nouveau site, sauf s'il considère que l'application des mesures propres à leur statut en cas de modification du lieu de travail se révèle plus avantageuse. En tout état de cause, les deux modes de compensation ne sont pas cumulatifs.

En cas de déménagement, les modalités d'accompagnement de la CCN sont applicables.

Article 6 **Les conditions de mise en œuvre et de suivi du présent accord**

Article 6.1 **Budget spécifique**

Pôle emploi s'engage à mettre en place un budget spécifique nécessaire à la mise en œuvre des dispositions prévues par le présent accord.

Ce budget fait l'objet d'un suivi par la Commission Paritaire Nationale prévue par le présent article.

Article 6.2 **Cellule de suivi**

Une Cellule de Suivi sera créée au niveau de la Direction Générale de «pôle emploi», placée sous la responsabilité de la DGA-RH, en appui des Directions Régionales pour l'accompagnement des reclassements individuels.

Article 6.3 **Commission paritaire nationale de suivi**

Une Commission paritaire nationale de suivi du présent accord est créée.

Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de la Convention Collective Nationale de l'Assurance Chômage et de représentants de la Direction générale adjointe Ressources Humaines de Pôle emploi.

Elle se réunit tous les trois mois sur la base des informations remontées des cellules de repositionnement locales, de la cellule de suivi des mobilités nationale, et des informations souhaitées par les représentants des Organisations Syndicales. La DGA-RH en assure le secrétariat.

La Commission de suivi a communication de la liste des organismes sélectionnés mentionnés article 2 alinéa 3. Un

bilan quantitatif et qualificatif des opérations d'accompagnement et de reclassement de la période lui sera présenté chaque trimestre.

Elle pourra être réunie à la demande de la majorité des Organisations Syndicales siégeant.

Elle a pour mission de s'assurer de la bonne application du présent accord. Elle est notamment saisie de la situation individuelle des agents pour lesquels la procédure de reclassement prévue à l'article 3 n'aurait pas aboutie, soit par le salarié, soit par l'établissement.

La décision de la Commission Paritaire Nationale prise à la suite de cette saisine est exécutoire.

Article 6.4 Commission de suivi régionale

Il est en outre mis en œuvre localement une commission de suivi régionale composée, sur le périmètre de la Direction régionale ou de l'établissement, de deux représentants des organisations syndicales nationales signataires de la Convention Collective de l'Assurance Chômage et de représentants de la Direction.

Article 6.5 Rôle des Comités d'établissement

Les Comités d'Etablissement locaux sont régulièrement informés des activités des cellules locales et de la progression des reclassements du personnel couvert par le présent accord.

Article 7 Articulation avec les autres accords collectifs

La CCN du RAC complète autant que de besoin les dispositions du présent accord

Au cas où un accord RH transitoire pour 2009 viendrait à contenir des dispositions plus favorables pour les salariés concernés, ces dispositions se substituerait à celles du présent accord.

Article 8 Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le Code du travail.

Toute organisation syndicale qui souhaiterait adhérer au présent accord, pourra le faire ultérieurement et ainsi participer à sa mise en œuvre.

Il est conclu pour la réalisation de son objet et pour une durée qui prend fin à la réalisation des reclassements des personnels concernés.

Il pourra faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision, selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Mise en place des institutions représentatives du personnel transitoires au sein de Pôle emploi Accord du 22 décembre 2008

[Non étendu, applicable à compter de la date de création de Pôle emploi «prorogé jusqu'à la date de la proclamation des résultats des élections des représentants du personnel au CE et DP dans chacun des 29 établissements de Pôle emploi, à l'exception des dispositions de l'article 8» par avenant 30 juin 2009]

Mod. par Avenant 30 juin 2009, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Signataires :

Organisations patronales :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

SNU.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pôle emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA.

En application de la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, les instances représentatives du personnel actuelles de l'Assurance Chômage et de l'Agence nationale pour l'emploi sont appelées à disparaître à la date de la création de Pôle emploi, sans préjudice des dispositions du décret du 31 décembre 2003 tel qu'il viendrait à être modifié. Il est toutefois convenu que le GARP («Pôle emploi services») conserve ses instances représentatives actuelles sans changement et jusqu'à leur renouvellement du fait des élections professionnelles au sein de Pôle emploi.

Dans l'attente de la mise en place d'une représentation du personnel commune à l'ensemble du personnel de Pôle emploi dans les formes prévues par la loi du 13 février 2008, les parties signataires conviennent de dispositions destinées à permettre à titre transitoire la mise en place d'instances représentatives du personnel au plan national et local, avec les moyens afférents.

Les parties considèrent que cet accord ne préfigure pas la suite des négociations, notamment pour les dispositions devant figurer dans les protocoles d'accord préélectoraux.

Elles conviennent également, par cet accord, de définir des modalités transitoires d'exercice du Droit syndical en s'appuyant sur les dispositions de l'accord du 8 janvier 2001 de la Convention Collective de l'Assurance Chômage, ainsi que sur les accords locaux portant sur le même objet conclus dans les institutions de l'Assurance Chômage, tel qu'il s'appliquera au sein de Pôle emploi à compter de sa création. À ce titre, voir les articles de la CCN portant respectivement sur :

- Syndicats et liberté d'expressions (Article 4)
- Délégués Syndicaux. Dispositions locales (Article 5)
- Mandats Syndicaux. Dispositions nationales (Article 6)
- Instances représentatives du personnel (Article 7)

Le présent accord garantit, en tout état de cause, aux organisations syndicales représentatives, tant à l'ANPE qu'à l'Assurance Chômage, des moyens au moins égaux à ceux dont elles disposent actuellement, notamment en terme d'heures de délégation locales et/ou nationales, décharges de service, moyens de communication... et toutes autres dispositions existantes dans les droits syndicaux et/ou du personnel en vigueur à ce jour dans les deux institutions.

Titre 1 **Les instances représentatives du personnel**

Article 1

Niveau d'implantation des instances représentatives transitoires

Il est convenu que Pôle emploi disposera au niveau national d'une instance de représentation dont les attributions sont celles d'un comité central d'entreprise, couvrant 29 établissements de Pôle emploi soit l'établissement Siège, les 26 Directions régionales, le GARP («Pôle emploi services»), et l'établissement DSM.

Les structures suivantes disposeront d'instances représentatives transitoires :

- L'établissement «Siège»,
- L'établissement «Direction des systèmes d'information» ;
- Les 26 Directions Régionales qui regroupent, selon le découpage administratif régional, les Directions régionales actuelles de l'ANPE et les organismes actuels de l'Assurance chômage.

Le principe retenu pour la composition de ces instances transitoires est l'équilibre de la représentation issue des deux institutions.

Article 2 **Les comités d'établissement transitoires**

Composition

Cette instance mise en place au sein de chacune des structures précitées à l'article 1 du présent accord est composée :

- des membres titulaires du ou des précédents comités d'entreprise de ou des institutions de l'assurance chômage

-
- correspondant au périmètre de la structure,
- des membres titulaires désignés du comité consultatif paritaire régional représentant le personnel correspondant au périmètre de la structure

En cas d'absence du titulaire, le suppléant est amené à siéger.

En cas d'écart entre le nombre de représentants du personnel issus de ces deux différentes instances, il est procédé au sein de l'établissement concerné à la désignation de représentants supplémentaires parmi les membres suppléants de l'institution la moins représentée et dans la limite du nombre de suppléants existant.

En cas d'insuffisance du nombre de suppléants, ces représentants supplémentaires sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats obtenus au cours des dernières élections professionnelles pour l'instance considérée et en application de la règle de la plus forte moyenne. Ainsi :

- dans la région PACA, le Comité d'établissement inclut deux membres désignés au prorata des résultats obtenus aux dernières élections du CCPR de l'ANPE.
- dans la région Île de France, le Comité d'établissement transitoire sera composé :
- 31 membres titulaires des précédents comités d'entreprise des institutions de l'Assurance chômage correspondant au périmètre de la structure.
 - 20 membres titulaires et suppléants du comité consultatif paritaire régional représentant le personnel correspondant au périmètre de la structure, chacun de ses membres votant à hauteur de 1,55 voix.
- Pour la DSI, le comité d'établissement transitoire est composé :
- des membres titulaires du comité d'entreprise de la DSI de l'assurance chômage ;
 - de deux membres titulaires ou suppléants du comité consultatif paritaire régional du Siège de l'ANPE, membres de la DSI, complétés par trois membres choisis parmi les agents de la DSI désignés par les Organisations syndicales représentatives au niveau national de l'ANPE ;

Les membres de ces comités disposent des droits et protections prévues par le Code du travail complétés par les dispositions de l'article 7 1 de la CCN.

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau national désigne deux représentants par Comité d'Établissement Transitoire.

Les représentants élus à la date de signature du présent accord qui ne seraient pas appelés à siéger dans le Comité d'Établissement Transitoire conservent leur mandat avec les moyens et protections qui y sont attachés.

Attributions

Le comité d'établissement transitoire dispose des attributions d'un comité d'établissement telles que fixées par le code du travail. Il peut recourir aux experts dans les conditions fixées par ce code et peut décider d'ester en justice.

À ce titre il est informé et consulté conformément aux dispositions du Code du travail

La gestion des activités sociales et culturelles fait l'objet de dispositions spécifiques tenant compte des particularités des deux organismes d'origine telles que définies dans l'article 8 du présent accord.

Fonctionnement

Le Directeur régional ou son représentant préside le comité.

Les représentants du personnel au Comité d'établissement transitoire désignent dans les conditions prévues au code du travail un secrétaire du comité. Le Comité d'établissement est convoqué par la Direction sur un ordre du jour élaboré dans le cadre des dispositions de l'article L. 2325-15 du Code du travail. Cet ordre du jour et les documents nécessaires sont portés à la connaissance des représentants du personnel au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion.

Le comité d'établissement transitoire se réunit une fois par mois, hors éventuelles réunions exceptionnelles, à la demande de la Direction ou de la majorité des représentants du personnel.

Chaque membre dispose d'un jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion.

Article 3

Les CHSCT transitoires

Composition

Cette instance, mise en place au sein de chacune des structures précitées à l'article 1 du présent accord, est composée :

- des membres titulaires du CHSCT des institutions de l'assurance chômage correspondant au périmètre de la structure,
- des membres titulaires du CRHSCT de l'ANPE représentant le personnel correspondant au périmètre de la struc-

ture.

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la structure concernée désigne deux représentants par CHSCT.

En cas d'écart entre le nombre de représentants du personnel issus de ces deux différentes instances, il est procédé au sein de l'établissement concerné à la désignation de représentants supplémentaires parmi les membres suppléants de l'institution la moins représentée et dans la limite du nombre de suppléants existant.

En cas d'insuffisance de suppléants, ces représentants supplémentaires parmi les agents de l'établissement sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats obtenus au cours des dernières élections professionnelles pour les CE en application de la règle de la plus forte moyenne.

Pour ce qui concerne la région Île de France, le CHSCT transitoire sera composé :

— de 26 membres des précédents CHSCT des institutions de l'Assurance chômage correspondant au périmètre de la structure

— des 20 membres titulaires et suppléants du CRHSCT représentant le personnel correspondant au périmètre de la structure, chacun votant à hauteur de 1,3 voix

Pour la DSI, le CHSCT transitoire est composé :

— du membre du CRHSCT du siège de l'ex ANPE, appartenant à la DSI, complétés de 6 membres choisis parmi les agents de la DSI, désignés par les organisations de l'ex ANPE représentative au sein de ce CRHSCT.

— des membres titulaires du CHSCT de la DSI de l'assurance chômage ;

Les membres de ces comités disposent des droits et protections prévues par le Code du travail.

Les représentants élus à la date de signature du présent accord qui ne seraient pas appelés à siéger dans le CHSCT Transitoire conserveront leur mandat avec les moyens et protections qui y sont attachés.

Attributions, et modalités de fonctionnement

Le CHSCT transitoire dispose des mêmes attributions et prérogatives qu'un CHSCT. À ce titre il est informé et consulté conformément aux dispositions du Code du travail.

Les réunions des CHSCT transitoires ont lieu au minimum 6 fois par an.

Chaque membre dispose d'1,5 jours de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion.

Les enquêtes et inspections des membres du CHSCT ont lieu au moins trimestriellement dans l'ensemble des locaux de l'institution. Leurs temps de transport ne sont pas imputables sur leurs crédits d'heures. Leurs frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur.

Article 4 Les délégués du personnel transitoires

Composition

Sont délégués du personnel à titre transitoire au sein de chacune des 29 structures :

— les délégués du personnel titulaires issus des organismes de l'assurance chômage correspondant au périmètre de la structure,

— les membres titulaires des commissions paritaires locales issus de l'ANPE correspondant au périmètre de la structure.

En cas d'écart entre le nombre de représentants du personnel issus de ces deux différentes instances, il est procédé au sein de l'établissement concerné à la désignation de représentants supplémentaires parmi les membres suppléants de l'institution la moins représentée et dans la limite du nombre de suppléants existant.

En cas d'insuffisance de suppléants parmi les DP, ces représentants supplémentaires sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats obtenus au cours des dernières élections professionnelles de DP et en application de la règle de la plus forte moyenne.

En cas de désistement d'un membre d'une CPL pour exercer ses fonctions de DP ou en cas de listes de CPL épuisée, l'Organisation Syndicale désigne un remplaçant.

Les délégués syndicaux participent de droit aux réunions des délégués du personnel.

Les représentants élus à la date de signature du présent accord qui ne seraient pas appelés à siéger aux réunions des Délégués du personnel conserveront leur mandat avec les moyens et protections qui y sont attachés.

Attributions et modalités de fonctionnement

Les délégués du personnel transitoires disposent des attributions, droits et protections définies par le Code du travail complétées par les dispositions de l'article 7 1 de la CCN.

Article 5 **Instances transitoires au niveau national**

5.1 **Le Comité Central d'Entreprise transitoire**

Composition

Il est institué un Comité Central d'Entreprise transitoire composé :

- de 36 élus et désignés du Comité national d'Information et de Consultation de l'Assurance chômage,
- des 22 membres désignés du CCPN de l'ANPE, titulaires et suppléants ; chacun a droit de vote à hauteur de 1,63 voix.

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau national de Pôle emploi désigne deux représentants au Comité Central d'Entreprise Transitoire.

Attributions et fonctionnement

Le Directeur général de Pôle emploi ou son représentant préside le comité.

Le Comité Central d'Entreprise Transitoire dispose des attributions économiques d'un comité central d'entreprise. À ce titre il est informé et consulté conformément aux dispositions du Code du travail. En cas de consultation, les documents nécessaires sont envoyés avec la convocation et l'ordre du jour.

Le comité central d'entreprise transitoire dispose du droit de recourir aux experts dans les conditions du code du travail et du droit d'ester en justice.

Le secrétaire du CCE transitoire est élu selon les règles du code du travail.

Le Comité Central d'Entreprise est convoqué par la Direction sur un ordre du jour élaboré dans le cadre des dispositions de l'art. L. 2325-15 du Code du travail. Cet ordre du jour est porté à la connaissance des membres du CCE au moins 8 jours avant la date de la réunion.

Le comité central d'entreprise transitoire se réunit, au moins 6 fois par an à l'initiative de la Direction. Le CCE transitoire peut également être réuni à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Chaque membre dispose d'un jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion, hors délai de route.

5.2 **Le CNHSCT**

Composition

Il est institué un Comité National d'Hygiène, Sécurité et Conditions de travail transitoire composé :

- de 10 membres parmi les représentants des CHSCT de l'ex AC réparti selon la plus forte moyenne déterminée lors des élections précédentes des CE.
- des membres titulaires du CNHSCT de l'ex ANPE (10 membres).

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau de Pôle emploi désigne deux représentants au CNHSCT Transitoire.

Attribution

Le CNHSCT est compétent pour tout sujet relatif à l'hygiène, la sécurité et conditions de travail qui suppose une décision de niveau national, sans préjudice des compétences des CHSCT transitoires.

Fonctionnement

Le CNHSCT transitoire se réunit, au moins 6 fois par an à l'initiative de la Direction. Le CNHSCT transitoire peut également être réuni à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Chaque membre dispose d'un jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion, hors délai de route.

Article 6 **Moyens de fonctionnement des instances provisoires**

Les membres des instances transitoires (CE, CCE, CHSCT, CNHSCT transitoires) et les délégués du personnel transitoires bénéficient des modalités de prise en charge de leur frais de déplacement et de crédits d'heures dans les conditions fixées par les articles 6.2 de la CCN (instances nationales) et de l'article 7 2 de la CCN (instances locales et DP).

Article 7

Mise en œuvre des élections au sein de «Pôle Emploi» et cessation des instances transitoires

Les parties signataires conviennent de négocier dès à présent le protocole électoral afin de permettre de lancer, les opérations permettant d'organiser les élections dans les meilleurs délais. Les parties signataires conviennent de se fixer pour objectif de réaliser les élections professionnelles CE et DP avant le 1^{er} juin 2009. À cette fin, les organisations syndicales s'engagent à désigner avant le 1^{er} février 2009 leurs représentants chargés de la négociation du protocole d'accord préélectoral au sein des établissements.

Les instances transitoires au niveau national et au niveau des structures prévues par le présent accord disparaissent le 30 juin 2009, ainsi que les mandats prolongés par le présent accord.

Article 8

Gestion des activités sociales et culturelles

Pour des modalités pratiques et comptables, le financement et la gestion des activités sociales et culturelles demeurent régis par les dispositions propres à chacun des deux organismes jusqu'au 31 décembre 2009 et à titre dérogatoire par rapport au Code du Travail. Ainsi :

- les activités sociales et culturelles au bénéfice des agents issus de l'ANPE demeurent gérées par l'Association pour le Développement des Activités Sociales de l'ANPE, jusqu'au 31 décembre 2009.
- les activités sociales et culturelles au bénéfice des agents issus des institutions de l'assurance Chômage, ainsi que des nouveaux embauchés, sont gérées souverainement par une commission du Comité d'établissement, composée exclusivement de représentants des agents issus de l'Assurance Chômage et des nouveaux embauchés.
- le FNOSP est maintenu selon les règles prévues par le dispositif conventionnel de l'Assurance Chômage, au bénéfice des agents issus des institutions de l'Assurance Chômage, ainsi que des nouveaux embauchés jusqu'au 31 décembre 2009. L'Unédic peut demander, conjointement avec ses CE, d'être couverte par l'accord relatif au FNOSP.
- le financement du FNOSP et sa gestion, sont assurés selon les règles conventionnelles existantes adaptées à la situation de fusion des deux organismes. Ainsi Pôle emploi, assure les contributions de l'employeur au financement des Œuvres Sociales du personnel pour les agents de droits privés, au prorata de la masse salariale du personnel transféré, conformément à l'article 34 de la CCN de l'Assurance Chômage. Il sera tenu compte des effectifs de l'année 2009. Au 1^{er} juillet 2009 un versement complémentaire sera effectué pour tenir compte de l'augmentation de la masse salariale complémentaire des nouveaux embauchés.

Titre 2

Le droit syndical

En application de la loi n° 2008 - 126 qui stipule que tous les agents et salariés de Pôle emploi sont concernés par l'application de la deuxième partie du code du travail. Le droit syndical applicable au sein du nouvel opérateur à compter de sa création relève des articles 4, 5, 6 de la CCN de l'Assurance Chômage.

Pour tenir compte de la création de Pôle emploi et de la modification de périmètre d'intervention des représentants et délégués syndicaux, les parties signataires s'accordent à modifier le texte de référence sur les points suivants :

Modifications génériques :

- les termes «Assurance Chômage» et «régime» sont remplacés par «pôle emploi»
- le terme «l'Unédic» est remplacé par «la Direction générale de «pôle emploi»
- le terme «des salariés de l'Assurance Chômage» est remplacé par «salariés et agents de «pôle emploi»
- le terme «institution» est remplacé par le terme «établissement»
- le terme «comité d'entreprise» est remplacé par «comité d'établissement»

Modifications spécifiques : (Voir les articles 4, 5, 6 de la CCN)

Article 9

Dispositions diverses

Toutes dispositions relatives aux instances représentatives du personnel et au droit syndical qui ne seraient pas couvertes par le présent accord ou par la Convention Collective de l'Assurance Chômage relèvent des dispositions du Code du Travail.

Les commissions CRAT et C2P2S sont maintenues.

Article 10

Durée

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à la date de création de Pôle emploi. Il prend fin

au terme du délai fixé par l'article 7 du présent accord à l'exception des dispositions de l'article 8. Il ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'échéance de cette date.

Article 11 Publicité

Cet accord sera déposé en 5 exemplaires à la DDTEFP de Paris et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'homme de Paris.

Droit syndical et instances représentatives du personnel Accord du 17 juillet 2009

[Non étendu, voir art. 5 pour sa date d'application]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pôle emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Préambule

En application de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 tous les salariés de droit privé et les agents de droit public, personnels de Pôle emploi, relèvent des dispositions de la deuxième partie du Code du Travail.

Pour tenir compte de la création de Pôle emploi et de la modification conséquente des périmètres d'intervention des représentants du personnel, des délégués et représentants syndicaux, les parties signataires s'accordent à améliorer, par le présent accord, certains points du texte de référence du droit syndical tel qu'il résulte des articles 4, 5, 6 et 7 de la CCN du RAC dans l'esprit de l'accord préalable à la négociation de la CCN du 7 novembre 2008.

Dans ce cadre, elles conviennent de déterminer par voie conventionnelle les meilleures conditions telles qu'elles résultent des garanties acquises des statuts respectifs des deux catégories de personnel.

Article 1

(Article 4 CCN)

1-1

La Direction de Pôle emploi reconnaît la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés et agents d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

1-2

Le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat et l'exercice d'une activité syndicale ne peuvent, en aucun cas, ni directement, ni indirectement, être pris en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne le recrutement, les augmentations de salaires, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de rupture du contrat de travail, la formation.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement ou de la sanction d'un agent, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties au litige s'emploieront à mettre en place une procédure amiable qui ne fait pas obstacle au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé s'il est avéré.

1-3

L'exercice des mandats des délégués syndicaux et des représentants de section syndicale, ou des représentants élus du personnel s'intègre dans la vie courante de l'établissement, sans rupture pour leur évolution professionnelle, au profit des intérêts de l'ensemble des personnels de Pôle emploi. L'employeur veille à la stricte application des dispositions de l'article L. 2141-10 du Code du Travail et notamment son deuxième paragraphe, ainsi que de l'article 2 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

1-4

Durant un congé de formation économique, sociale et syndicale, la rémunération des salariés et agents de Pôle emploi est maintenue à taux plein qu'ils en soient bénéficiaires (à hauteur de 15 jours par an) et/ ou animateurs (à hauteur de 20 jours par an).

La prise de ce congé est possible par fraction d'une journée sans que celle-ci puisse être inférieure.

1-5

Les dépenses liées à ce congé de formation économique, sociale et syndicale, quelque soit le volume de jours consommés dans le cadre des dispositions du paragraphe 1-4, sont déductibles du montant de la participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle continue dans la limite de 0,08 pour mille des salaires payées dans l'année en cours dans l'établissement de rattachement.

1-6

Chaque adhérent à un syndicat représentatif au niveau national de Pôle emploi a droit de participer aux congrès de son organisation syndicale, de sa fédération ou de sa confédération, dans la limite de cinq jours par an avec le maintien de sa rémunération.

Afin de tenir la variabilité de rythme et de durée de ces congrès, chaque organisation syndicale a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 15 jours sur 3 ans.

Tout adhérent à un syndicat non représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de deux jours par an, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée accordée de droit. Chaque syndicat non représentatif au niveau national a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 6 jours sur 3 ans.

Article 2 Dispositions locales au sein des établissements de Pôle emploi

(Article 5 de la CCN)

Compte tenu de l'organisation de Pôle emploi et du niveau de délégation accordée aux directeur régionaux et au directeur général adjoint de la direction des services informatiques et au directeur de Pôle emploi service, il est convenu que le siège de la direction générale, chaque direction régionale, Pôle emploi service et la direction de services informatiques sont considérés comme des établissements distincts, pour la désignation des délégués syndicaux comme pour la mise en place des comités d'établissement.

Les Directeurs des établissements ci-dessus mentionnés disposent d'une délégation de pouvoir du directeur Général pour assurer la tenue des IRP et la négociation d'accords locaux sur les thèmes relevant de leur délégation.

2-1 Délégués syndicaux

2-1-1 Délégués syndicaux légaux

Les délégués syndicaux des établissements sont désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement selon les dispositions du code du travail, en fonction des effectifs et bénéficient des protections prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La représentativité de chaque organisation syndicale est constatée, à l'issue de chaque élection, selon les règles en vigueur.

2-1-2 Délégués syndicaux supplémentaires conventionnels

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'établissement peut désigner un délégué syndical supplémentaire conventionnel.

Pour les établissements de plus de 1000 agents, ce nombre est majoré d'une unité par tranche de 1000 à compter de 1001 agents.

Les délégués syndicaux supplémentaires conventionnels bénéficient de la même protection juridique que les délégués syndicaux légaux.

2-1-3 Délégué syndical supplémentaire (ex délégué syndical encadrement)

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif, peut désigner un délégué syndical supplémentaire dans les conditions fixées par le code du travail.

Le délégué syndical supplémentaire bénéficie du même contingent de crédit d'heures, incluant le crédit d'heures défini à l'article 2-2-1 du présent accord, que le délégué syndical légal.

2-1-4

Clause salariale concernant les délégués syndicaux légaux, délégués syndicaux supplémentaires et délégués syndicaux supplémentaires conventionnels

Un délégué syndical sous contrat de droit privé doit bénéficier à minima tous les trois ans d'une révision de salaire au regard de la moyenne des salaires des agents de droit privé, inscrits à l'effectif permanent, ayant une ancienneté comparable et le même coefficient, déduction faite de l'effet des évolutions automatiques de salaire. Les éléments servant à réaliser cette comparaison seront adressés tous les 6 mois aux délégués syndicaux centraux. Cette augmentation prend-effet dans le cadre des dispositions de la CCN en vigueur. Par ailleurs, à cette occasion, un point peut être fait sur le niveau de rémunération du délégué syndical.

Un délégué syndical sous contrat de droit public ne peut bénéficier d'un nombre de fraction de prime variable inférieur au nombre moyen de fractions effectivement attribuées tous les 6 mois aux agents de sa région de rattachement et de son niveau d'emploi. Il en est de même pour ce qui concerne la prime de performance lorsqu'il y est éligible. Par ailleurs, il bénéficie annuellement, en matière d'avancement d'échelon, de réductions d'ancienneté égales à la moyenne des réductions dont ont bénéficié les agents en activité de même niveau d'emploi et de même ancienneté de service dans ces niveaux. En matière d'accès aux échelons exceptionnels, la situation des délégués syndicaux proposables est examinée au regard de leurs caractéristiques d'âge et de carrière comparées à la population de référence constituée des agents ayant bénéficié de cet avantage lors de l'exercice précédent.

2-1-5

Prise en compte de l'activité syndicale dans la gestion de carrière des agents mandatés

Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les agents publics sont prises en compte dans la validation des acquis professionnels préalable aux épreuves de sélection interne.

Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les agents de droit privé sont prises en compte lors de leur entretien professionnel annuel afin d'examiner les possibilités de leur faire bénéficier d'une évolution professionnelle.

Pour permettre aux agents élus et/ou mandatés de conserver un lien avec l'activité opérationnelle, il pourra leur être proposé à l'occasion de l'examen de situation visé à l'article 2-6-3 du présent accord, des actions de formation visant à maintenir les compétences professionnelles de l'agent (suivi des évolutions réglementaires ou techniques).

2-2

Crédit d'heures des délégués syndicaux légaux, délégués syndicaux supplémentaires, délégués syndicaux supplémentaires conventionnels

2-2-1

Délégué Syndical légal et Délégué Syndical supplémentaire

En plus des crédits d'heures définis par le code du travail, un contingent de 15 heures est attribué à chaque délégué syndical légal et délégué syndical supplémentaire.

Pour tenir compte des différences de taille et de l'éloignement entre les sites de l'établissement, il est attribué en outre à chaque délégué syndical visé au présent paragraphe, un contingent supplémentaire de :

— 1 h par mois pour chaque site de moins de 15 agents.

— 3 h par mois pour chaque site de 15 à 50 agents.

— 5 heures par mois pour chaque site de plus de 50 agents, majorées à partir du 51^{ème} agent de 5 heures par mois par tranche de 50 agents supplémentaires.

Les effectifs pris en compte sont ceux définis par les articles L. 1111-1 et L. 1111-2 du code du travail.

2-2-2

Délégué Syndical supplémentaire conventionnel

Le délégué syndical supplémentaire conventionnel défini à l'article 2-1-2, 1^{er} alinéa bénéficie du crédit d'heures défini à l'article 2-2-1.

Le(s) délégué(s) syndical (aux) supplémentaire(s) conventionnel(s) défini(s) à l'article 2-1-2 2^{ème} alinéa bénéficie(nt) d'un crédit de 45 heures mensuelles, majoré de 2 heures par mois par tranche de 10 sites dans l'établissement pour l'exercice de son mandat.

Pour les établissements (Pôle emploi Siège, pôle emploi Services, DGA-SI) qui n'ont pas de site d'accueil au public, les 45 heures sont majorées de 2 heures par tranche de 150 agents dans l'établissement.

2-2-3 Contingentement des crédits d'heures (article 2-2-1 et 2-2-2)

En tout état de cause le contingent constitué par les heures attribuées aux Délégués syndicaux légaux et délégués syndicaux supplémentaire définis à l'article 2-2-1 et par les heures attribuées aux Délégués Syndicaux supplémentaires conventionnels définis à l'article 2-2-2, ne pourra dépasser le plafond de 606,68 heures par établissement et par organisation syndicale (soit 4 ETP) à l'exception des établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 2500 pour lesquels ce plafond est porté à 916 heures (soit 6 ETP).

2-3 Représentants des sections syndicales

Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations syndicales non représentatives ont la possibilité de créer une section syndicale soit au niveau national, soit au niveau de l'établissement et de désigner un représentant de la section syndicale (RSS) au niveau où la section est créée.

Le représentant de la section syndicale désignée par une organisation syndicale non représentative au niveau où la section est créée bénéficie d'un crédit de 45 heures mensuelles, hors délai de route. Tout ou partie de ce crédit est reportable sur l'année civile au sein de l'établissement et également cessible au sein de l'établissement à un ou plusieurs agent(s) de cet établissement mandaté par le RSS.

2-4

Crédits d'heures attribués aux délégués syndicaux au titre des représentations syndicales dans les instances

Délégués du personnel

Les délégués syndicaux légaux, les délégués syndicaux supplémentaires conventionnels, le délégué syndical supplémentaire participent de droit aux réunions des délégués du personnel. Il leur est attribué à ce titre le même contingent d'heures que celui alloué aux délégués du personnel.

Le crédit d'heures légal dont dispose chaque délégué du personnel titulaire est majoré de 5 heures mensuelles. Par ailleurs, il est attribué au délégué du personnel suppléant un crédit d'heures de 5 heures mensuelles hors déplacements. Ces crédits d'heures s'entendent hors temps de dépassement.

Chaque Délégué du personnel dispose d'une journée et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

Comité d'établissement

Dans les établissements où existe un comité d'établissement, chaque organisation syndicale ayant au moins un élu peut désigner un agent de l'établissement comme représentant syndical au comité d'établissement. À ce titre, il lui est attribué le même contingent d'heures que celui alloué aux membres titulaires du comité d'établissement, hors temps de trajet.

Chaque membre du Comité d'établissement, y compris le représentant syndical, dispose d'une jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

Réunions du CHSCT

Dans les établissements où existe un CHSCT, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un agent de l'établissement comme représentant syndical aux réunions du CHSCT. À ce titre, il lui est attribué le même contingent d'heures que celui alloué aux membres du CHSCT, hors temps de trajet.

Chaque membre du CHSCT, y compris le représentant syndical, dispose d'un jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

2-5 Utilisation des crédits d'heures

Toutes les heures, dans la limite des contingents, sont mutualisables, reportables et cumulables sur l'année civile par organisation syndicale au sein de l'établissement. Les reports d'heures attribuées à d'autres personnes de l'établissement mandatées, dont les noms doivent être notifiés au préalable auprès de la direction de l'établissement, ne leur confèrent pas la qualité de délégué syndical.

L'usage de ces contingents d'heures sera soumis à l'utilisation de bons de délégation et à une information préalable de la hiérarchie, 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

La Direction veillera à substituer l'utilisation des bons de délégation papier par un support informatisé distinguant

chaque compteur de crédit d'heure en vue d'une simplification de la procédure actuelle.

Le temps de transport au titre de l'exercice des mandats du délégué syndical, de délégué syndical supplémentaire conventionnel, de délégué syndical supplémentaire n'affecte pas le contingent d'heures découlant de l'application du présent article, dans la limite de 200 heures par an pour chacun.

2-5-1 Frais de déplacement

Les frais de déplacement dans les différents sites et les frais de repas occasionnés par l'exercice propre du mandat syndical au sein de l'établissement seront remboursés par la Direction de l'établissement, sur présentation de pièces justificatives, sur la base d'un déplacement mensuel par site quel que soit le site, sauf circonstances exceptionnelles. Le siège de l'établissement et les locaux syndicaux ne sont pas pris en compte pour l'application de cette limitation.

2-5-2 Déplacement des délégués syndicaux des DOM

La Direction Générale prendra en charge un déplacement tous les deux ans pour 1 délégué syndical par organisation syndicale représentative au niveau de chaque établissement DOM vers la métropole.

Ce déplacement vient en sus de celui effectué dans le cadre de la formation suite aux élections professionnelles prévue à l'article 2-6-4.

2-6 Moyens d'information et d'exercice de l'activité syndicale

2-6-1 Moyens matériels

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les délégués syndicaux, disposent des facilités voulues pour :

- assurer la collecte des cotisations à l'intérieur de l'établissement,
- diffuser et afficher, au sein de l'établissement, la presse syndicale et tous documents syndicaux, notamment par la mise à disposition des panneaux d'affichage.

Un local approprié et équipé des moyens matériels et de communication nécessaires est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et un local commun approprié et équipé dans les mêmes conditions est mis à disposition des organisations syndicales non représentatives au niveau de l'établissement, au sein des locaux du siège de la direction de chaque établissement, et dans tous les cas hors des lieux de réception du public.

Les équipements en moyen matériels et informatiques sont conformes à ceux prévus dans l'accord relatif à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication du 12 juin 2009.

2-6-2 Réunions syndicales et autorisations d'absence

Réunions des sections syndicales

Les délégués syndicaux et représentants de section syndicale peuvent réunir les membres de leur section syndicale pendant les heures de travail, sous réserve du respect des dispositions ci-après :

Le temps consacré à ces réunions ne pourra, dans tous les cas, excéder, pour chaque agent, une heure de travail par mois.

Ces heures pourront être cumulées sur un trimestre à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.

En cas de cumul, les modalités d'organisation des réunions trimestrielles seront définies au niveau de chaque établissement.

En outre, le temps de transport du délégué syndical légal, du délégué syndical supplémentaire, et délégué syndical supplémentaire conventionnel ou du mandaté pour se rendre au lieu où est organisée la réunion, n'est pas compris dans le contingent d'heures défini à l'article 2.2.3 présent accord. Par ailleurs, à l'occasion de ces réunions, les frais de déplacement des participants seront pris en charge selon les barèmes en vigueur.

Ces réunions devront se tenir, au début ou à la fin d'une demi-journée de travail ou d'une plage fixe en cas d'horaire variable ou d'un poste fixe en cas de travail posté.

La direction de l'établissement devra être prévenue au moins trois jours ouvrés à l'avance de la date et de l'heure de la réunion.

Ce délai est porté à 5 jours ouvrés pour les réunions trimestrielles.

Réunion syndicale annuelle

Chaque organisation syndicale au niveau où elle est représentative peut réunir 1 jour par an les membres de sa section syndicale. Cette réunion doit être portée à la connaissance de la direction ou du manager de site avec un délai de prévenance de 10 jours calendaires. Elle ne saurait être accolée avec les réunions de section syndicale. Il s'agit d'une journée entière, limitée à la durée du travail pratiquée pour une journée au sein de l'établissement sans que d'éventuels délais de transport ne puissent s'y ajouter. Cette journée pourra être cumulée sur deux ans à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.

La mise en œuvre du présent article par différentes organisations syndicales ne saurait être concomitante. Dans le cas contraire, le Directeur mettra en œuvre un processus de concertation entre organisations syndicales visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

Réunions d'information des personnels

Les organisations syndicales au niveau où elles sont représentatives peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments de Pôle emploi en dehors des horaires de service, notamment selon les dispositions de l'article 6 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Les organisations syndicales représentatives sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. La durée de cette dernière ne peut excéder une heure, hors délais de route. Les heures peuvent toutefois être cumulées pour tenir une réunion de trois heures par trimestre.

Chaque salarié ou agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à une seule de ces réunions mensuelles d'information.

La tenue de la réunion ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. Il appartient au directeur ou responsable du site de s'en assurer.

Autorisations d'absences exceptionnelles

Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont attribuées aux personnels de Pôle emploi mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau de l'établissement, pour exercer des mandats syndicaux ayant pour but de permettre d'assurer la représentation de l'organisation syndicale représentative au plan national ou confédérées, à l'extérieur de Pôle emploi soit :

- au niveau local (syndicats ou unions locales, départementales ou régionales),
- au niveau national (syndicats, fédérations ou confédérations).

L'organisation syndicale appelant à un mouvement de grève ne peut mandater, au titre du présent paragraphe des personnels de l'établissement concerné.

Ces absences pour mandats syndicaux sont payées dans la limite totale annuelle de 20 jours ouvrés par agent mandaté. Elles peuvent être prises par fraction d'une demi-journée.

Les noms des agents mandatés doivent être notifiés à la direction de l'établissement concernée par l'organisation syndicale locale ou nationale. Cette notification doit être effectuée une semaine à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

Les mandatements délivrés par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, sur une même période, au titre du présent paragraphe ne peuvent avoir pour effet de mobiliser plus de 30 % de l'effectif d'un site sur la période considérée.

La gestion des demandes au regard des limites en effectif indiquées au présent article s'effectue par la direction de l'établissement, qui peut appeler les organisations syndicales à mettre en œuvre un processus de concertation visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

2-6-3

Suspension du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Les agents peuvent obtenir une suspension de leur contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical, d'une durée comprise entre un et douze mois.

La demande doit être faite conjointement par le salarié ou agent et l'organisation syndicale.

À la fin du mandat, le salarié ou l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie ou de son niveau ou équivalent au sein de son établissement.

Les agents peuvent obtenir une suspension de leur contrat de travail de longue durée, d'une durée maximale de trois années, renouvelable ou prolongeable, pour exercer un mandat syndical extérieur à l'établissement.

La demande doit être faite conjointement par le salarié ou l'agent et l'organisation syndicale.

À la fin du mandat représentatif, l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie ou de son niveau ou équivalent selon son statut, sous réserve qu'il en ait fait la demande dans des délais raisonnables.

Toutefois, à la fin d'un mandat électif, le salarié ou l'agent est réintégré dans un délai d'un mois, à partir de la notification de la fin de ce mandat à la direction de l'établissement concernée.

Il sera tenu compte des souhaits en matière d'affectation exprimée par l'agent lors de sa réintégration.

Pour les mandats supérieurs à 6 mois, l'agent réintégré bénéficie d'un entretien visant à faire le point notamment sur les acquis et capacités professionnelles nouvelles dont il peut disposer.

Dans tous les cas, la Direction peut proposer si besoin, un parcours personnalisé de développement des compétences ou un stage de formation pour permettre la mise à niveau des connaissances professionnelles nécessaires à cette réintégration.

Ce dispositif s'applique également aux délégués syndicaux de l'établissement placés dans une position d'exercice de leur mandat nécessitant au terme de celui-ci l'étude d'une réintégration professionnelle.

2-6-4

Formation des représentants du personnel aux instances représentatives du personnel

À l'issue des élections professionnelles, les représentants du personnel titulaires et suppléants dans les différentes instances représentatives du personnel, pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de deux jours, hors délais de route, pour suivre des formations à l'exercice de leur mandat organisées par les organisations syndicales représentatives.

Les frais de déplacements pour se rendre à ces sessions de formation sont pris en charge par les établissements selon les barèmes en vigueur dans Pôle emploi et sur présentation de justificatifs.

Cette autorisation d'absence est attribuée en dehors des crédits d'heures alloués.

La situation des représentants du personnel, résidant dans les départements d'outre-mer fera l'objet d'un examen particulier, sur demande de l'organisation syndicale.

Article 3 Dispositions nationales au sein de Pôle Emploi

(Article 6 de la CCN)

3-1

Délégués syndicaux centraux

La représentation au niveau national des organisations syndicales s'apprécie au regard des résultats électoraux des établissements consolidés au niveau national selon les dispositions de droit commun en vigueur.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national a la possibilité de désigner un délégué syndical central titulaire (DSC) et un délégué syndical central suppléant, pour exercer en permanence des fonctions syndicales, à l'échelon national dans les mêmes conditions que le délégué syndical central titulaire. Toutefois, le délégué syndical central suppléant ne participe aux réunions ouvertes au délégué syndical central titulaire qu'en cas d'absence de celui-ci.

L'attribution du mandat de délégué syndical central titulaire et suppléant et la fin de ces mandats sont通知ées à la direction générale de Pôle emploi. Celle-ci en informe l'ensemble des établissements de Pôle emploi.

Les délégués syndicaux centraux désignés continuent d'appartenir à l'effectif de leur établissement d'origine. Leur rémunération (salaire et primes) et les accessoires afférents liés à leur établissement d'appartenance leur sont garantis.

3-2

Déplacements des délégués syndicaux centraux

Les DS centraux ont toute latitude pour se déplacer librement dans tous les établissements de Pôle emploi. Ces déplacements donnent lieu à une information préalable de la DG et de la DR concernée, 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

La direction prend également en charge un déplacement en dehors de la métropole tous les deux ans, par DOM et par Délégué syndical central.

La direction générale de Pôle emploi prendra en charge sur justificatifs, dans la limite de 21.000 euros par année civile attribués par organisation syndicale représentative, les frais de déplacements et de fonctionnement des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'un deux.

3-3 Locaux syndicaux

Un local syndical par organisation syndicale représentative au niveau national est mis à disposition des délégués syndicaux centraux de Pôle emploi. Il comporte les aménagements nécessaires à l'exercice de leur mission. Leur renouvellement et leur maintenance seront assurés par Pôle emploi selon les normes applicables au réseau. Les délégués syndicaux centraux bénéficient des équipements conformes à ceux prévus dans l'accord relatif à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication du 12 juin 2009.

3-4 Clause salariale concernant les délégués syndicaux centraux

Dans le but d'assurer une progression de sa carrière, identique à la moyenne de celle des salariés et agents de la même catégorie, la situation personnelle de chaque délégué syndical central est examinée au minimum tous les 3 ans par la Direction Générale de Pôle emploi, en liaison avec la direction de l'établissement concerné. À ce titre, les dispositions de l'article 2-6-3 s'appliquent également aux délégués syndicaux centraux selon leur statut d'origine (privé ou public).

À la fin de son mandat, le délégué syndical central est réintégré, dans un poste ou une fonction en adéquation avec le niveau de son coefficient ou de son niveau d'emplois, dans des conditions concertées avec l'intéressé.

Celui-ci bénéficiera également, trois mois avant sa réintégration, d'un entretien avec le directeur de l'établissement d'accueil, accompagné d'un membre de la direction de Pôle emploi, afin de procéder à un examen :

- du bilan de ses acquis et capacités professionnelles,
- des conditions de poursuite de sa carrière,
- du plan de formation et de développement des compétences nécessaire à sa réintégration.

3-5 Réunions à l'initiative de la Direction

Le temps consacré aux réunions paritaires convoquées à l'initiative de la direction de Pôle emploi, ainsi que les journées de préparation et de bilan liées à ces réunions, relatives à la convention collective et au dispositif conventionnel de Pôle emploi, par les Délégués Syndicaux centraux et agents représentant les organisations syndicales représentatives au niveau national est payé comme temps de travail.

Les frais de déplacement occasionnés par ces réunions sont remboursés selon les barèmes applicables aux déplacements professionnels dans Pôle Emploi, dans la limite du déplacement de 4 agents au maximum par réunion et par organisation syndicale (sans préjudice des dispositions particulières prévues dans l'accord préalable du 7 novembre 2008), au-delà de cette limite les frais de déplacement ne sont pas pris en charge par la direction.

Si le Délégué Syndical Central ou l'agent mandaté participe volontairement à une réunion d'une instance nationale un jour où il n'a pas d'obligation de service, il récupère cette journée de plein droit et à sa convenance il en fait la demande selon la forme fixée par la procédure «congés» de son établissement.

3-6 Autorisations spéciales d'absence attribuées aux organisations syndicales nationales

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose, au niveau national, d'un crédit annuel de 2000 jours payés qu'elle répartit selon ses besoins. Ce crédit de jours permet également à ces organisations syndicales de faire participer les membres des bureaux des syndicats ou des sections à leurs réunions statutaires. La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, deux mois avant le début de l'année civile à la Direction générale de Pôle emploi.

Pour assurer la gestion des jours utilisés, Pôle emploi mettra à la disposition de chaque organisation syndicale des bons à 4 volets, d'une valeur d'une journée ou d'une demi-journée (un volet pour l'organisation syndicale émettrice, un pour l'agent, un pour la direction de l'établissement, un pour Pôle emploi). La Direction veillera à substituer dès que possible l'utilisation des bons de délégation papier par un support informatisé en vue d'une simplification de la procédure actuelle.

Deux mois avant le début de l'année civile, chaque organisation syndicale communique à la direction de Pôle emploi la liste nominative des agents susceptibles de bénéficier de ces délégations. La direction générale de Pôle emploi communiquera l'information aux directions des établissements concernés, l'actualisation de cette liste pouvant être effectuée au fil de l'eau.

En vue d'assurer la continuité du service au sein de l'établissement, les Directions des établissements seront informées par les délégués syndicaux des absences des salariés et agents mandatés, au minimum 8 jours avant le début de celles-ci, si elles sont au plus égales à 8 jours ouvrés consécutifs ou dans un délai égal à la durée de l'absence prévue, si elles sont supérieures à 8 jours ouvrés consécutifs.

Pour un même site, les organisations syndicales s'efforceront de faire en sorte que ces absences simultanées ne dépassent pas 30 % de l'effectif de celui-ci ou au maximum deux personnes pour un site de moins de 15 salariés. Ces absences ne peuvent être l'occasion d'une réduction des congés annuels, des jours de RTT ou des jours d'ancienneté.

Article 4 **Dispositions relatives aux instances représentatives du personnel**

(Article 7 CCN)

4-1 **Instances représentatives du personnel au niveau des établissements**

L'élection, les attributions, la durée du mandat et la protection des délégués du personnel, des membres élus du comité d'établissement, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont déterminés par dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4-1-1 **Comités d'établissements**

Calcul du nombre d'élus aux Comités d'Établissement

Pour tenir compte du nombre d'implantations et des distances entre celles-ci et le siège des différents établissements, et permettre ainsi une représentation du personnel adaptée au contexte d'organisation de l'Établissement, le nombre d'élus au niveau de chaque établissement tel que prévu par le code du travail est majoré comme suit :

- Pour un établissement < ou = à 300 salariés : + 1 élu titulaire et suppléant CE
- «>+ de 300 salariés : + 2 élus titulaires et suppléants CE majoré de 1 à partir de 1000 et de 1 au-delà de 1000 par tranche de 500 jusqu'à 3000 et de 1 par tranche de 1000 au-delà de 3000.

Chaque élu au comité d'établissement dispose d'une journée et demie de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

4-1-2 **Délégués du Personnel**

Calcul du nombre de délégués du Personnel dans les établissements

Pour tenir compte de l'évolution de l'effectif et des implantations des établissements de Pôle emploi, et permettre ainsi une représentation du personnel adaptée au contexte d'organisation de l'Établissement, le nombre d'élus au niveau de chaque établissement tel que prévu par le code du travail est majoré comme suit :

- Pour un établissement < ou = à 300 salariés : + 1 élu titulaire et suppléant D.P
- «>+ de 300 salariés : + 2 élus titulaires et suppléants D.P

Chaque délégué du personnel dispose d'une journée et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

4-1-3 **CHSCT**

Pour tenir compte de l'évolution de l'effectif et des implantations des établissements de Pôle emploi, le nombre de membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité, et Conditions de Travail, au niveau de chaque établissement tel que prévu par le code du travail est majoré d'un membre supplémentaire pour chaque tranche, soit

- pour un établissement d'un effectif de 5 à 199 : 4 membres au lieu de 3,
- pour un établissement d'un effectif de 200 à 499 : 5 membres au lieu de 4
- pour un établissement d'un effectif de 500 à 1499 : 7 membres au lieu de 6
- pour un établissement d'un effectif supérieur à 1500 : 10 membres au lieu de 9

Au delà des seuils d'effectifs mentionnés ci-dessus et pour tenir compte de la taille des établissements, le nombre de membres du CHSCT est augmenté de 1, par tranche de 1500, au delà de 1500.

Les heures de déplacements relatifs aux activités de représentation du personnel au sein des CHSCT ne sont pas imputés aux crédits d'heures. Chaque membre du CHSCT dispose d'une journée et demie de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

Les enquêtes et inspections des membres du CHSCT ont lieu au moins trimestriellement dans l'ensemble des locaux de l'établissement. Leurs temps de transport ne sont pas imputables sur leurs crédits d'heures. Leurs frais de dépla-

cement sont pris en charge par la direction de l'établissement sur la base des taux notifiés périodiquement par la Direction Générale de Pôle emploi.

4-1-4 Présentation des réclamations

Les agents de Pôle emploi peuvent présenter eux-mêmes leurs propres réclamations ou recours à leurs responsables hiérarchiques ou à la direction de l'établissement.

Cette disposition ne fait pas échec à la possibilité qu'ils ont de faire présenter cette réclamation par les délégués du personnel ou par toute personne de leur choix appartenant à un établissement de Pôle emploi.

Les délégués du personnel peuvent également se faire assister, sur leur demande, d'un représentant mandaté d'une organisation syndicale.

4-2

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

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

La composition du CCE est déterminée comme suit :

— le CCE est doté de 20 sièges de titulaires et de 20 sièges de suppléants, ainsi le CCE comporte 40 sièges répartis pour couvrir tous les établissements.

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

Outre toutes ses commissions obligatoires, le CCE pourra se doter, entre autres, d'une commission spécialisée sur tout sujet relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail qui suppose une décision au niveau national, sans préjudice des compétences des CHSCT. Cette commission, constituée de membres du CCE, peut s'adjointre des experts internes. Les travaux réalisés par cette commission sont présentés au CCE. Le temps passé par les membres de cette commission à ses travaux et par les experts éventuels est payé comme du temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures des membres du CCE.

Ses modalités de fonctionnement et sa composition seront déterminées par délibération du CCE dans le cadre de son règlement intérieur.

Article 5 Dispositions diverses

Toute disposition relative aux instances représentatives du personnel ou au droit syndical qui ne serait pas couverte par le présent accord relève du Code du travail.

Durée

Cet accord, prendra effet à compter de la date de la proclamation des résultats électoraux dans chaque établissement, en ce qui concerne les dispositions relatives au droit syndical local mentionné à l'article 2 et aux instances représentatives du personnel mentionnées à l'article 4 à l'exception du paragraphe 4-2.

Pour ce qui concerne le droit syndical national, les dispositions de l'article 3 entreront en vigueur à la date de proclamation des résultats électoraux du dernier établissement de Pôle emploi.

Les dispositions du présent accord concernant le CCE prévues à l'article 4-2 entreront en vigueur à la date de la constitution du comité central d'entreprise.

Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la prochaine convention collective nationale, il s'intègre dans ladite CCN.

Publicité

Cet accord sera déposé en 3 exemplaires à la DDTEFP de Paris et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Salaires Accord du 21 janvier 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Pôle emploi.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT ;
CGT-FO ;
SNU ;
UNSA.

Article 1

Avenant n° LI à la convention collective des personnels de droit privé de Pôle emploi

- 1.** En complément des mesures salariales arrêtées en 2008, il est convenu des dispositions suivantes :
 - La partie fixe du salaire est augmentée de 25 euros, ce qui la porte à 276,4435 €.
 - La partie fixe ainsi augmentée et le point salaire sont majoré de 1,6 %, ainsi la partie fixe est portée à 280,8666 € et le point salaire est porté à 7,6155 €.
- 2. Pour l'année 2009, les parties conviennent que :**

La valeur du point-salaire et la partie fixe sont majorés de 0,5 %.
En conséquence, la partie fixe est portée à 282,2709 € et le point salaire à 7,6536 € à la date du 1^{er} janvier 2009.
Les salaires des personnels surnuméraires et temporaires seront augmentés dans les mêmes conditions,
La Direction et les organisations syndicales conviennent de se rencontrer au plus tard le 1^{er} octobre 2009 pour faire le point sur l'évolution générale des salaires des agents de droit privé au sein de Pôle emploi au regard des différents paramètres économiques pris en considération.

Article 2

Dispositions relatives aux agents publics

Les parties conviennent que la bonification exceptionnelle d'ancienneté de 24 mois prévue pour 2009 ne peut conduire un agent à bénéficier d'un gain inférieur à 20 points d'indice.

