

**COMPARATIF
STATUT 2003
CONVENTION COLLECTIVE****COMPARATIF ENTRE LE STATUT 2003 ET LA CCN ...
LE SNAP A A COEUR DE VOUS INFORMER.**

Cher(e)s collègues,

Pour faire écho à la réunion DG du 7 septembre dernier concernant le statut 2003 (retrouvez la synthèse SNAP de cette réunion sur notre site www.snap-pole-emploi.fr), le SNAP souhaite rappeler aux collègues de droit public que :

- il n'y aura pas de prolongation du droit d'option,
- la date butoir d'expression du droit d'option est fixée au 26 DECEMBRE 2011 minuit, avec une prise d'effet au plus tard le 1^{er} février 2012.

Afin d'essayer de vous aider dans votre choix de conserver le statut 2003 ou d'opter pour le CCN, le SNAP vous propose de parcourir notre comparatif qui bien sur ne saurait être exhaustif, ni vous recommander d'opter ou pas, mais simplement vous informer, comme nous le faisons depuis des années, de façon pragmatique.

Bien sur, l'ensemble des responsables et élus du SNAP sont présents à vos côtés tous les jours pour vous informer, vous conseiller, vous défendre ...
N'hésitez pas à nous solliciter.

Bonne réception, cordialement

Bien à Vous,
Laurent MERIQUE
Secrétaire Général du SNAP

A blue ink signature of Laurent Merique, the General Secretary of SNAP.

Comparatif entre le statut 2003 et la CCN

Éléments de comparaison	Statut 2003	CCN
Statut	Agent public non titulaire de l'Etat régi par le décret 2003-1370 et n°86-83 du 17 janvier 1986 Son terme ne peut être obtenu que par un décret abrogeant le décret.	Agent de droit privé régi par le code du travail et la CCN La CCN est renouvelée tacitement d'année en année.
Contrat	Contrat de travail écrit Modifications : décisions administratives individuelles	Contrat de travail écrit Modifications : avenant au contrat co-signé par le DR et le salarié concerné
Indice/coefficient	Grille indiciaire du statut 2003 (annexe 1)	Grille de classement comportant des coefficients de base et des coefficients par échelon
Rémunération	Traitement de base défini par l'indice multiplié par le point d'indice de la fonction publique (4,6303 €) + accessoires (prime ZUS, CICA, supplément familial, etc.) sur 12 mois auxquels s'ajoutent des éléments variables (primes variables, complément variable collectif, prime de performance, etc.)	Coefficient multiplié par la valeur du point 7,7303 € + la partie fixe 285,10 € Sur 14,58 mois (allocation vacances, 13 ^{ème} mois et différentiel congés payés) + prime d'ancienneté : <ul style="list-style-type: none"> - 1,33% / an de la 1^{ère} à la 15^{ème} année - 1% / an de la 16^{ème} à la 20^{ème} année - 0,5% / an de la 21^{ème} à la 25^{ème} année Pour un maximum de 27,5%.
Complément variable	Une part variable de 0 à 3 fractions liée à la manière de servir peut être attribuée en juin et en décembre. Une prime variable de performance individuelle peut être attribuée au mois de mars n+1 aux REP, DAAPE, DAPE, adjoint au DAPE. Une prime d'intéressement est versée en mars n+1.	Des compléments variables sont prévus dans la CCN. Leurs modalités devaient faire l'objet d'un accord au niveau national pour les définir : <ul style="list-style-type: none"> - Un complément de prime collectif pour tous les agents privés - Une prime de performance pour les encadrants La négociation a échoué à ce jour.
Frais professionnels	Mêmes droits en matière de : <ul style="list-style-type: none"> - De participation de Pôle Emploi au titre des transports en commun ou à vélo (50%) - De titre de restaurant (les agents publics les reçoivent en début de mois et les agents privés en fin de mois). - Les frais de mission 	
Avancement et ancienneté	A l'ancienneté dans la grille indiciaire de votre niveau d'emploi. Possibilité	Le salaire évolue automatiquement en fonction de la prime d'ancienneté (cf.

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
	<p>d'obtenir un avancement accéléré après avis de la CPL (I à IVA) ou de la CPN (IVB et plus)</p> <p>Le traitement augmente en fonction de l'évolution de l'indice (changement d'échelon avec l'ancienneté) et de l'évolution du point d'indice de la fonction publique</p>	<p>item précédent).</p> <p>Le salaire peut également évoluer par un relèvement de traitement sans promotion de minimum 3% conformément à l'article 19.2 de la CCN sur la base de la qualité du travail et de critères objectifs présentés au CCE et aux CE (non respecté à ce jour)</p>
Promotion	<p>Changement de catégorie d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - VIAP - Epreuves de sélection interne de l'emploi supérieur - Prise de poste dans l'emploi supérieur après avis de la CPL ou CPN compétente et décision de la direction. 	<p>La promotion est une progression vers un coefficient supérieur avec ou sans changement d'emploi (3,5 % minimum d'augmentation pour un employé, un technicien ou un agent de maîtrise et 5% minimum pour un cadre).</p> <p>L'agent peut également bénéficier d'un relèvement de traitement qui ne peut être inférieur à 3%.</p> <p>Sa situation fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie en cas de situation non modifiée depuis 3 ans en vue de l'attribution d'un échelon supérieur ou d'un relèvement de traitement si la première mesure s'avère épuisée. En cas de non attribution d'un échelon supérieur, obligation d'un écrit à l'agent justifiant la décision par des critères objectifs relatifs à la qualité de son travail.</p>
Evaluation	<p style="text-align: center;">-----Dispositif appelé à être unifié-----</p> <p>Pas de système d'évaluation individuelle mis en place, uniquement des ESA (entretien de suivi d'activité)</p>	<p>Entretien professionnel annuel (en cours de définition)</p>
	<p>Une instruction DG a été présentée au CCE pour mise en œuvre à compter de 2012</p>	
Couverture sociale	-----Régime général de la sécurité sociale-----	
Maladie	<p>Ancienneté de 4 mois à 2 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> 30 jours à plein traitement 30 jours à demi-traitement 	<p>Après un an d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 mois à plein traitement - 4 mois à demi-traitement <p>Subrogation des droits au titre de la SS</p>

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
<p>Ancienneté de 2 ans à 3 ans : 60 jours à plein traitement 60 jours à demi-traitement</p> <p>Ancienneté à partir de 3 ans : 90 jours à plein traitement 90 jours à demi-traitement</p> <p>Droit complété par le dispositif « maintien du revenu</p> <p>Toute maladie a un effet sur le régime indemnitaire sauf absence de courte durée (moins de deux jours) due à un traitement médical lourd.</p> <p>Les absences pour maladie ordinaire ou cure entraînent la suppression de deux parts variable mensuelles (cf. annexe 2).</p> <p><i>En discontinu</i> : Cumul des absences, suppression de 2 parts variables mensuelles dès 6 jours ouvrés d'absence La période de référence pour le décompte en discontinu démarre du 1^{er} novembre de l'année n jusqu'au 31 octobre de l'année n+1.</p> <p><i>En continu</i> : 6 jours d'absence, suppression de 2 parts variables mensuelles. 21 jours ouvrés d'absence, suppression de 2 autres parts variables mensuelles.</p> <p>Au-delà, dans la limite des droits à traitement, plus de suppression. Les suppressions interviennent au plus tôt sur la première paie calculée après l'absence.</p> <p>Aucun licenciement ne peut intervenir pendant le congé maladie.</p> <p>Subrogation des droits au titre de la SS par Pôle Emploi</p> <p><i>Congé de grave maladie (arrêté du 14/03/86 en annexe 3)</i> Congé accordé aux agents ayant au moins 3 ans de service en continu à la suite d'une incapacité de travail reconnue</p>	<p>par Pôle Emploi</p> <p>Obligation d'assurer la continuité entre le versement du salaire et le versement de l'indemnité de prévoyance</p> <p>Aucun licenciement ne peut intervenir durant une période de congé maladie (article 30 §4)</p>	

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
	<p>médicalement due à une affection invalidante nécessitant des soins prolongés.</p> <p>Demande à l'initiative de l'agent soumise à l'examen d'un spécialiste agréé et à l'avis du comité médical. Eventuellement à l'initiative de PE, après avis du médecin de prévention et avis du comité médical.</p> <p>Un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement complété par le dispositif « maintien du revenu » ;</p> <p>Le congé est accordé par période de 3 à 6 mois.</p> <p>La période de congé en grave maladie ouvre droit aux congés annuels que l'agent cumule et pourra poser à sa reprise d'activité.</p> <p>3 ans de congé maladie au maximum sur l'ensemble de la carrière d'un agent.</p> <p>La reprise d'activité est soumise à un avis favorable du comité médical.</p>	
Prévoyance	-----Même prestataire et prestations pour tous les agents quel que soit leur statut à compter de 2012-----	
Mutuelle	-----Même prestataire et prestations pour tous les agents quel que soit leur statut à compter de 2012-----	
Assurance chômage	Contribution exceptionnelle de solidarité de 1% du salaire brut. Pôle Emploi assure directement la protection de ses salariés (mêmes prestations que la convention d'assurance chômage)	
Retraite	<p>----- retraite complémentaire IRCANTEC-----</p> <p>Même régime général de la sécurité sociale (durée cotisation, âge minimum départ à la retraite)</p> <p>Retraite supplémentaire (surcomplémentaire)</p>	<p>niveau de cotisation supérieur du fait de l'augmentation du salaire</p> <p>Pas de retraite supplémentaire ;</p>
Départ en retraite	Pas de préavis pour le départ volontaire à la retraite.	Pour une ancienneté continue de 2 ans et plus, le préavis est de 2 mois.

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
	<p>Pas de possibilité d'indemnité compensatrice de congés non pris.</p> <p>Pas d'indemnité de départ en retraite</p> <p>Age maximum : 67 ans (mise en retraite automatique).</p>	<p>Possibilité d'une Indemnité compensatrice de congés payés acquis et non pris.</p> <p>3/12^{ème} de votre rémunération annuelle brute + majoration d'un 24^{ème} de la rémunération annuelle brute par année de présence dans la CCN au-delà de la 1^{ère} année de présence dans la CCN. Maxi 9/12^{ème} de la rémunération annuelle.</p> <p>Si départ à la retraite à l'initiative de PE, indemnité plus avantageuse selon les règles de calcul de l'indemnité de licenciement</p> <p>Age maximum : 70 ans (l'employeur peut mettre à la retraite son salarié)</p>
<p>Prolongement d'activité après 60 ans</p>	<p>Pas de disposition spécifique</p> <p>Temps partiel commun à tout le personnel public : 80% au taux de 6/7^{ème} de la rémunération 90% au taux de 32/35^{ème} de la rémunération</p>	<p>En cas de poursuite d'activité après 60 ans et à partir de cet âge, la durée du travail est réduite d'une heure par jour avec maintien du salaire (art 37 §6 CCN)</p> <p>Possibilité de temps partiels mieux rémunérés pour les 55 ans et plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> 50% au taux de 65% 60% au taux de 75% 80% au taux de 95% <p>Dispositions prévues dans l'accord séniors : validité jusqu'en janvier 2013. Les parties conviennent de se retrouver au plus tard 3 mois avant le terme de l'accord pour éventuellement convenir de nouvelles améliorations.</p>
<p>Mobilité</p>	<p>Mobilité sur son niveau d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutation = changement de résidence administrative ou changement d'emploi ou les 2 après avis des CPL (possibilité de recours national) <p>Lorsque le changement de lieu de travail s'effectue au sein d'une même résidence</p>	<p>Accès à tous les emplois sur BDE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutation = changement de lieu de travail entraînant un trajet aller domicile/travail supérieur de 30 mn ou de 20 km par rapport au trajet

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
	<p>administrative, la direction prend la décision et informe les CPL ou les CPN.</p> <p>La résidence administrative peut regrouper plusieurs communes : résidence administrative pluricommunale (liste administrative arrêtée par le DG)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesures d'accompagnement sous conditions : Frais forfaitaire de déménagement, frais de transport, frais de double résidence temporaire (loyer, frais d'hôtellerie, de restauration, de transport entre les 2 résidences. 	<p>antérieur (exige le double volontariat : établissement et salarié)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesures d'accompagnement à la mutation sous conditions (frais de recherche de logement, frais d'agence, frais de double loyer, indemnité de déménagement et d'installation, etc.) • Prime à la mobilité spécifique pour les mobilités liées au schéma cible d'implantation des sites
OATT	<p>Même accord pour tout le personnel</p> <p>Exception : Dispositions plus favorables pour les agents publics pour les temps partiels à 80% payé 6/7^{ème} du traitement et 90% 32/35^{ème} du traitement</p>	
Heures supplémentaires	<p>Amplitude horaire maximum 9H00/jour et 45H00/semaine</p> <p>Récupération par repos compensateur = la durée effectuée avec majoration :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25% pour les travaux le samedi • 50% pour les travaux le dimanche • 100% pour les travaux les jours fériés <p>Si pas de récupération possible, indemnisation avec majoration :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25% pour les 14 premières heures • 24% au-delà • 66% pour le dimanche et les jours fériés • 100% pour la nuit 	<p>Amplitude horaire maximum 10H00/jour et 48H00/semaine</p> <p>Majoration :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25% pour les 8 premières heures • 50% au-delà des 8 premières heures • 50% le samedi • 100% le dimanche, les jours fériés et entre 21h et 7h
Temps partiel	<p>Le temps partiel est accordé sous réserve des nécessités du service sauf dans les cas suivants où il est de plein droit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque votre enfant est âgé de moins de 3 ans - Si votre enfant, votre conjoint ou un ascendant est handicapé ou atteint d'une maladie grave ou victime d'un accident - Pour motif thérapeutique - Pour création ou reprise d'entreprise <p>La CPL ou la CPN est consultée en cas de refus d'un temps partiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant - Pour nécessité de solidarité familiale - Pour création ou reprise d'entreprise - Pour motif thérapeutique - Pour élever un enfant de 	

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
	<p>Le temps partiel à 80% est rémunéré à 6/7^{ème} celui à 90% à 32/35^{ème}.</p>	<p>moins de 8 ans</p> <p>En cas de refus, entretien + motifs par écrit et éventuellement recours hiérarchique ou saisie des DP (un temps est prévu pendant les réunions mensuelles des DP pour traiter les recours)</p> <p>Pas de majoration de traitement pour les 80% et 90%.</p>
<p>Mobilité</p>	<p>Est considéré comme mutation le changement de résidence administrative ou le changement d'emploi (les 2)</p> <p>Accès uniquement aux emplois du même niveau (sauf si en liste d'aptitude).</p> <p>Décision après avis de la CPL ou CPN suivant le niveau d'emploi.</p> <p>Les frais de changement de résidence sont calculés dans les conditions prévues pour les agents publics (frais de déménagement)</p> <p>----- Prime spécifique pour tous les personnels en cas de mobilité liée à la mise en place du schéma cible d'implantations de Pôle Emploi -----</p>	<p>La mobilité s'exerce sur l'ensemble des emplois, via la bourse des emplois (BDE).</p> <p>Est considérée comme mobilité un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller domicile/travail supérieur de 30 mn ou 20 km par rapport au trajet antérieur.</p> <p>Les mesures d'accompagnement à la mutation : prise en charge de frais de recherche de logement, de frais d'agence, de frais de double loyer, indemnité de déménagement et d'installation.</p>
<p>Congés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 25 jours annuels • Période de prise de congé du 1^{er} janvier au 31 décembre avec possibilité de report pour raison de service jusqu'au 30 avril de l'année n+1 • Période référence pour le calcul des congés du 1^{er} janvier au 31 décembre • Jours de fractionnement pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre : <ul style="list-style-type: none"> - 1 jour pour 5 à 7 jours de congés pris en 	<ul style="list-style-type: none"> • 25 jours ouvrés de congés payés • Période prise de congé du 1^{er} mai au 31 mai de l'année n+1 • Période de référence pour le calcul des congés du 1^{er} juin au 31 mai • Si le congé est pris en plusieurs fois avec l'accord du

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
<p>dehors de la période</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 jours pour au moins 8 jours pris en dehors de la période <p>Proratisation de ces jours en fonction de la quotité travaillée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aucun agent ne peut prendre plus de 31 jours calendaires consécutifs (hors cas particulier des personnels d'origine étrangère ou ayant un conjoint étranger pour se rendre dans leur pays d'origine). 	<p>hiérarchique et de l'agent, il est accordé des jours de fractionnement (sous réserve d'avoir pris 2 semaines en continu de congé sans interruption avec une RTT ou une récupération) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 jours pour 2 à 4 jours pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre (période dite normale) - 2 jours pour au moins 5 jours ouvrés pris en dehors de la période normale - 3 jours si la totalité des congés est pris en dehors de la période normale. <ul style="list-style-type: none"> • Congés supplémentaires à prendre en dehors de la période normale des congés principaux en fonction de l'ancienneté : <ul style="list-style-type: none"> - 1 jour après 15 ans d'ancienneté - 2 jours après 20 ans d'ancienneté - 3 jours après 25 ans d'ancienneté - 4 jours après 30 ans d'ancienneté <p>Congé pour travail dans un local aveugle (1 jour par mois travaillé dans le local)</p>	

Dates de congés annuels	Planification en fonction : <ul style="list-style-type: none"> - Des nécessités du service - De la situation familiale des agents 	Planification en fonction : <ul style="list-style-type: none"> - 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.
--------------------------------	---	---

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
		<ul style="list-style-type: none"> - L'application des critères, ci-dessus, ne peut avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période de vacances scolaires. - Les conjoints à Pôle emploi ont le droit de prendre leur congé à la même période. - Les DR doivent favoriser la prise de congés simultanée pour les agents ayant des conjoints dont l'entreprise à une période de fermeture.
Médailles du travail	Aucune gratification	<p>Médaille d'argent : gratification d'un 24ème de salaire brut annuel</p> <p>Médaille de vermeil : gratification un 16ème de salaire brut annuel</p> <p>Médaille d'or : un 12ème de salaire brut annuel</p> <p>Grande médaille d'or : un 8ème de salaire brut annuel</p> <p>Les coûts de la médaille d'honneur du travail sont pris en charge par les établissements.</p>

Congés pour garde d'enfant	6 jours pour un enfant, le droit passe à 12 jours si le conjoint n'a pas le même droit (proratisés si TP). Plein traitement sur la totalité du droit à congé.	10 jours ouvrés par an (plein traitement pendant 5 jours ouvrés, demi-traitement pendant 5 jours ouvrés). Concerne non seulement les enfants mais également le conjoint, le concubin, le parent malade (maladie nécessitant une présence pour soigner ou pour des démarches administratives)
-----------------------------------	---	---

Congés courte durée	CAS D'OUVERTURE	AGENT À :					<ul style="list-style-type: none"> - mariage ou PACS de l'agent : 5 jours ouvrés - mariage ou PACS d'un enfant : 2 jours ouvrés 	
		TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL					
			90 %	80 %	70 %	60 %		50 %

Eléments de comparaison

Statut 2003

CCN

Mariage de l'agent, conclusion d'un PACS	5 jours	4 J 1/2	4 J	3 J 1/2	3 J	2 J 1/2
Naissance d'un enfant de l'agent	3 jours	2 J 1/2	2 J 1/2	2 J	2 J	1 J 1/2
Mariage d'un enfant	1 jour	1 J	1 J	1/2 J	1/2 J	1/2 J
Décès ou maladie grave de : conjoint, enfant, père ou mère	4 jours	3 J 1/2	3 J	3 J	2 J 1/2	2 J
Décès du beau-père ou de la belle mère ou maladie grave d'un des beaux-parents vivant seul	3 jours	2 J 1/2	2 J 1/2	2 J	2 J	1 J 1/2
Décès d'un parent ou allié au 2ème degré (frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, grands-parents)	1 jour	1 J	1 J	1/2 J	1/2 J	1/2 J
Déménagement (N.B. : présenter un justificatif)	3 jours	2 J 1/2	2 J 1/2	2 J	2 J	1 J 1/2
Cohabitation avec un contagieux	Durée de la contagiosité estimée par le médecin de prévention					
Adoption d'un enfant - pour l'agent qui ne prend pas le congé d'adoption	10 jours	9 J	8 J	7 J	6 J	5 J

- mariage ou PACS d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré
- adoption d'un enfant mineur : 10 jours ouvrés si l'agent ne prend pas de congé d'adoption
- déménagement : 3 jours ouvrés
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrés
- décès d'un autre descendant ou d'un autre ascendant (1) : 2 jours ouvrés
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 3 jours ouvrés
- décès d'un ascendant ou descendant du conjoint : 2 jours ouvrés

Droit soumis aux nécessités du service mais le congé doit être pris au moment de l'événement

Maternité

Réduction d'une heure de travail par jour à partir du 3^{ème} mois de grossesse jusqu'au début du congé maternité. La réduction se poursuit après le congé maternité en cas d'allaitement.

Facilité d'horaires : réduction d'une heure dès la constatation médicale de la grossesse et jusqu'au 9^{ème} mois suivant la naissance

Paternité

11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples

10 jours ouvrés ou 15 jours ouvrés en cas de naissances multiples

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
Congés spéciaux	<p>Dans le statut 2003 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congés sans traitement pour convenances personnelles - Congés sans traitement dans l'intérêt du service. <p>Dans le décret 86-83 du 17/01/86 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie - Congé pour animateur de la jeunesse ou sportif - Congé parental - Congé pour raison de famille - Congé pour création ou reprise d'entreprise - Congé pour mandat électif <p>Autre congé : le congé de solidarité familiale (3 mois renouvelable)</p>	<p>Congés présents dans le code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen - Le congé de solidarité internationale - Le congé pour catastrophe naturelle - Le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse - Le congé mutualiste de formation - Le congé de représentation - Les congés des candidats ou élus à un mandat politique - L'autorisation d'absence pour réserve opérationnelle - Le congé sabbatique <p>Dans la CCN :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le congé sans solde de 3 ans (fractionnable par tranche de 6 mois) - Mise en disponibilité dans l'intérêt de PE (5 ans renouvelable) - Congé pour suivre son conjoint - Congé de présence parentale (complément PE versé dans la limite du dernier salaire mensuel net) - Congé pour raison d'accompagnement d'une personne en fin de vie (3 mois sans rémunération)
DIF	20H00/an cumulable sur 6 ans soit 120H00 maxi	21H00/an cumulable sur 6 ans soit 126H00 maxi
CIF	<p>Congé formation professionnelle de 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière d'un agent.</p> <p>3 ans d'ancienneté minimum pour en bénéficier.</p>	<p>Durée maxi du CIF un an ou 1200H00.</p> <p>Ancienneté requise au moins 24 mois consécutifs ou non dont 12 à Pôle Emploi.</p>

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
	<p>Demande à transmettre au SRH avec information du hiérarchique au moins 120 jours avant le début de l'action de formation souhaitée.</p> <p>Conditions de prise en charge de la rémunération : 85% du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice</p> <p>Pas de prise en charge des frais pédagogique et des frais de transport par Pôle Emploi</p> <p>Obligation de rester au service de l'administration pendant une durée au triple de celle du CFP (remboursement de l'indemnité perçue en cas de rupture).</p>	<p>Demande à transmettre au SRH avec information du hiérarchique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au moins 60 jours avant la formation si sa durée est de moins de 6 mois - 120 jours si la formation est de 6 mois et plus. <p>Prise en charge par l'OPACIF avec complément de salaire versé par Pôle Emploi pour un maintien de la rémunération à 100%. Prise en charge des frais pédagogiques et des frais de transport possible par l'OPACIF.</p>
Protection fonctionnelle	Même couverture pour tout le personnel : protection fonctionnelle en cas d'agression, d'attaque ou de menace en lien avec la fonction occupée (prise en charge des frais par PE)	
Discipline	<p>Article 28 4 groupes de sanctions :</p> <p>1^{er} groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avertissement - Blâme <p>Ce groupe de sanction est de la compétence du DR.</p> <p>2^{ème} groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abaissement de l'échelon - Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 6 mois - Déplacement d'office <p>3^{ème} groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reclassement dans le niveau d'emplois immédiatement inférieur - Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 6 mois à 2 ans <p>4^{ème} groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - licenciement sans préavis ni indemnité <p>Les sanctions des 2^{ème}, 3^{ème}, et 4^{ème} groupes sont de la compétence du DG après avis de la CPN compétente réunie en conseil de discipline.</p> <p>L'avertissement ne figure pas dans le dossier de l'agent. Le blâme est effacé du dossier au bout de 3 ans.</p>	<p>4 sanctions possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avertissement - Blâme - Mise à pied - Licenciement <p>La commission nationale paritaire de conciliation peut être saisie par l'agent dans un délai de 5 jours francs à l'issue de l'entretien préalable (en cas d'intention de prononcer une mise à pied ou un licenciement)</p> <p>Toutes les pièces relatives aux sanctions disciplinaires figurent dans le dossier de l'agent. Les références à l'avertissement, au blâme ou à la mise à pied sont effacées après 12 mois.</p> <p>Recours : l'agent peut déposer un recours contentieux devant le conseil des Prud'hommes</p>

Eléments de comparaison	Statut 2003	CCN
	<p>Les autres sanctions sont effacées au bout de 10 ans si l'agent en fait la demande.</p> <p>Recours : Dans un délai de 2 mois à partir de la notification de la décision, l'agent peut déposer un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent.</p>	<p>territorialement compétent.</p>
Licenciement en cas de réduction d'effectif	<p>En cas de réduction d'effectif, le statut prévoit qu'un reclassement soit recherché en interne ou vers d'autres établissements publics ou organismes liés à PE. Plan social sans obligation de résultat.</p>	<p>Recherche, à défaut d'emplois vacants, d'autres modalités de reclassement notamment au sein d'établissements ou organismes qui participent au SPE ou au sein d'autres administration.</p>
Indemnités en cas de licenciement	<p>Indemnisation :</p> <p>½ de la rémunération nette mensuelle par année de présence jusqu'à la 12^{ème} année, et 1/3 de cette rémunération pour les années de présence au-delà de la 12^{ème} année.</p> <p>Plafond maximum : 12 mois de rémunération nette.</p>	<p>Indemnités de licenciement, 3 fractions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De la 1^{ère} année jusqu'à 18 ans inclus, 1/24^{ème} de la rémunération annuelle brute avec une limite à 9/12^{ème} de la rémunération annuelle brute - De la 19^{ème} année à la 39^{ème} année d'ancienneté 13,33% du 12^{ème} de la rémunération annuelle brute pour chaque année. - A partir de la 40^{ème} année d'ancienneté 25% du 12^{ème} de la rémunération annuelle brute. <p>Pas de plafond pour cette indemnité.</p>
Motifs de licenciement individuel	<ul style="list-style-type: none"> • Pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions à l'issue de certains congés • Pour faute après une procédure disciplinaire • A la suite d'un congé sans traitement si l'agent refuse de réintégrer ses fonctions • En cas de perte des droits civiques ou de condamnation pénale incompatible avec l'exercice des fonctions. 	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de motif réel et sérieux (éléments objectifs et précis justifiant le licenciement) • En cas de faute, faute grave, faute lourde • Pour inaptitude physique • Pour autre motifs non disciplinaires

ANNEXE 1 Grille indiciaire agents publics

Niveaux	I		II		III		IVA		IVB		VA		VB	
	Échelons	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)
1	2	291	2	308	2	355	2	414	2	435	2	455	2	526
2	2	297	2	321	2	375	2	434	2	464	2	485	2	557
3	2	311	2	332	2	394	2	453	2	494	2	515	2	588
4	2	321	2	345	2	414	2	473	2	524	2	545	2	619
5	2	332	2	360	2	433	2	493	2	554	2	575	2	650
6	2	345	2	379	2	453	2	512	2	584	2	605	2	681
7	2	357	2	399	2	473	2	532	2	614	2	635	2	712
8	2	367	2	413	2	493	2	553	2	644	2	665	2	743
9	2	380	2	427	3	523	3	582	2	674	2	695	2	783
10	2	400	2	443	3	553	3	612	3	704	2	725	2	803
11	2	418	2	463	3	573	3	632	3	734	2	755	2	821
12	2	439	3	483	3	593	3	655	.	762	2	785	.	HEA
13	2	463	3	504	3	613	.	678	.	.	.	821	.	.
14	3	478	.	514	.	633
15	.	489
Échelons exceptionnels														
.	2	478	2	504	2	573	2	632	2	704	2	755	1	821
.	2	489	3	514	2	593	2	655	2	734	2	785	.	HEA
.	.	514	.	534	2	613	2	678	3	762	2	821	.	.
.	3	633	3	697	3	794	.	HEA	.	.
.	653	.	717	.	815
Échelons fonctionnels														
.	2	695	.	HEA
.	2	785	.	HEB
.	2	821	.	.
.	HEA	.	.

(*) Indice de rémunération porté, à compter du 1er juillet 2007, à l'indice nouveau majoré 283, conformément au décret n°2007 – 1054 du 28 juin 2007.

Annexe 2 Part variable mensuelle

Niveau d'emplois	Part variable
Ibis	61,46 €
I et II	73,53 €
III	105,07 €
IVA	105,88 €
IVB	117,99 €
VA	154,72 €
VB	189,01 €

ANNEXE 3 : Extrait de l'Arrêté du 14/03/86 établissant la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congé de longue maladie

Article 1^{er} : un fonctionnaire est mis en congé de longue maladie lorsqu'il est dûment constaté qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions au cours d'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante :

1. Hémopathies graves
2. Insuffisance respiratoire chronique grave
3. Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère
4. Lèpre mutilante ou paralytique
5. Maladies cardiaques et vasculaires :
 - Angine de poitrine invalidante
 - Infarctus myocardique
 - Suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire
 - Complications invalidantes des artériopathies chroniques
 - Troubles du rythme et de la conduction invalidants
 - Cœur pulmonaire post-embolique
 - Insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment)
6. Maladie du système nerveux :
 - Accidents vasculaires cérébraux
 - Processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins ;
 - Syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux
 - Syndromes cérébelleux chroniques
 - Sclérose en plaques
 - Myélopathies
 - Encéphalopathies subaiguës ou chroniques
 - Neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites
 - Amyotrophies spinales progressives
 - Myasthénie
7. Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité
8. Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation
9. Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs
10. Maladies invalidantes de l'appareil digestif :
 - Maladie de Crohn
 - Recto-colite hémorragique
 - Pancréatites chroniques
 - Hépatites chroniques cirrhogènes
11. Collagénioses diffuses, polymyosites
12. Endocrinopathies invalidantes

Article 2 : Les affections suivantes peuvent donner droit à un congé de longue maladie dans les conditions prévues aux articles 29 et 30 du décret susvisé :

- Tuberculose
- Maladies mentales
- Affections cancéreuses

- Poliomyélite antérieure aiguë
- Déficit immunitaire grave et acquis

Article 3 : Un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée aux articles 1^{er} et 2 du présent arrêté, après proposition du comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du comité médical supérieur. Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

**Le SNAP, vous informe et veille constamment à la bonne application
des accords et des textes, dans l'intérêt de tous les Agents.**

BULLETIN D'ADHESION AU SNAP

Nom :Prénom :
Téléphone :Mail :
Pôle Emploi de :Cadre d'emploi :