

## **ACCORD DU 18/07/2011 RELATIF A LA MISE EN PLACE DES COMPLEMENTS VARIABLES DE REMUNERATION POUR LES AGENTS DE DROIT PRIVE DE POLE EMPLOI**

### **Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article 16 de la convention collective nationale de Pôle emploi, le présent accord a pour objet de définir les modalités et critères de mise en place, dans la rémunération des agents de droit privé de Pôle emploi,

- d'un complément variable calculé sur la base du niveau d'atteinte d'objectifs collectifs annuels pour l'ensemble des agents ;
- d'un complément variable calculé sur la base du niveau d'atteinte d'objectifs professionnels individuels annuels pour les cadres, les responsables d'équipe de production et les adjoints au directeur d'agence, dès lors qu'ils se voient assigner des objectifs professionnels

Le montant maximal des enveloppes financières allouées au titre de ces compléments de rémunération est fixé dans le présent accord. Par ailleurs, ses dispositions ne peuvent obérer, en aucun cas, ni la négociation annuelle obligatoire sur l'évolution générale des salaires, ni l'enveloppe et les conditions d'attribution des promotions individuelles.

Ces modalités de rémunération visent à reconnaître les contributions et résultats obtenus collectivement ou individuellement par les agents de Pôle emploi et à valoriser leur engagement par :

- l'instauration d'un système de rémunération variable fondé sur une évaluation objective au travers d'objectifs et indicateurs clairs et connus, en lien avec les missions de Pôle emploi,
- la mise en place d'une rémunération variable fondée sur l'atteinte d'objectifs opérationnels collectifs de Pôle emploi,
- la reconnaissance des performances individuelles des agents cadres des responsables d'équipe de production et des adjoints au directeur d'agence, dès lors qu'ils se voient assigner des objectifs professionnels.

Les deux dispositifs mis en place sont dénommés, l'un prime de performance collective et l'autre prime de performance individuelle. Leur mise en œuvre doit s'insérer dans une démarche de prévention des risques psychosociaux en lien avec les principes de la politique managériale de Pôle emploi.

### **Chapitre 1 Champ d'application du présent accord**

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier aux agents de Pôle emploi relevant de la convention collective nationale de Pôle emploi, dans les conditions définies au chapitre 2 du présent accord.

## Chapitre 2 **La prime de performance collective**

### **Article 1. Les bénéficiaires**

Dans la limite des crédits alloués annuellement à cet effet selon les modalités énoncées ci-après, les agents de Pôle emploi en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, y compris les agents en contrat de travail aidé, peuvent percevoir une prime de performance collective.

La prime de performance collective est versée annuellement, en fonction de la durée de la période pendant laquelle les agents ont été en activité, à temps complet ou partiel au cours de l'année de référence, à l'exclusion de toute période d'absence ou de congé rémunéré ou non, autre que pour maladie professionnelle ou accident de travail, pour congé de maternité ou adoption, pour congé de formation professionnelle, pour congés payés, jours RTT et pour absence pour motif syndical.

L'appréciation de cette durée d'activité est effectuée en jour de présence.

### **Article 2. La fixation des objectifs et du montant global distribuable**

La somme globale distribuable au titre de la prime de performance collective ne peut excéder 2 % de la masse salariale hors charges sociales patronales, versée au cours de l'année de référence aux agents concernés. Ce montant correspondant à 2 % de la masse salariale non chargée de l'année de référence est inscrit l'année suivante au budget de Pôle emploi au titre de cette prime. La masse salariale considérée correspond à la masse salariale globale de Pôle emploi, sans distinction entre statut public et privé. Elle est constituée des éléments de rémunération visés aux articles 12 à 14 (rémunération mensuelle, indemnité de treizième mois, prime d'ancienneté) et aux articles 16 à 18 (compléments variables, prime de vie chère et allocation vacances) de la convention collective nationale auxquels s'ajoutent les éléments visés à l'article 4 du décret du 23 décembre 2006 instituant le complément de prime variable et collectif. En conséquence, les agents d'une même agence ou d'un même service perçoivent le même montant de prime, quel que soit leur statut.

Cette somme est déterminée en fonction du niveau d'atteinte des résultats de quatre objectifs nationaux définis annuellement par le directeur général et soumis au Conseil d'administration. Ces objectifs sont définis au cours du premier trimestre de chaque année, en lien avec les orientations stratégiques de Pôle emploi fixées dans le cadre des dialogues de performance annuels.

La prime de performance collective est constituée de deux parts.

- La première part est égale aux deux tiers de la somme globale distribuable. Elle rétribue les agents ayant collectivement atteint les objectifs nationaux définis annuellement par le directeur général. Elle est répartie de manière égale entre les agents de Pôle emploi qui y ont droit.
- La deuxième part est égale au tiers restant. Elle est attribuée aux agents ayant collectivement atteint les deux objectifs fixés aux agences, ou aux bassins d'emploi dans lesquels ils sont affectés (regroupements d'agences). Par bassin d'emploi, on entend une zone géographique et économique à l'intérieur de laquelle la plupart des actifs résident et travaillent et sur laquelle sont implantées plusieurs agences Pôle emploi rattachées à un même DT ou DTD.

En cas de mutation d'un agent au cours de l'exercice, cette part est la prime la plus élevée des agences ou structures dans lesquelles il a exercé.

Le premier objectif est commun à l'ensemble des agents de la région et le second est déterminé au niveau du bassin d'emploi (regroupement d'agences) ou de l'agence.

Ces deux objectifs sont choisis par le directeur d'établissement dans une liste fixée par le directeur général, dès sa parution. Chacun est pris en compte à part égale dans la détermination de l'enveloppe répartie en fonction des résultats des agences, plates-formes ou bassins d'emploi (regroupements d'agences).

Les directeurs d'établissement veillent à ce que les objectifs retenus et déclinés par les différents niveaux hiérarchiques soient explicités aux agents. A cet effet, les objectifs collectifs fixés à l'agence, à la plate-forme ou au bassin d'emploi (regroupement d'agences) doivent être obligatoirement portés à la connaissance de l'ensemble des agents concernés, dès leur fixation, lors d'une réunion de service.

Par exception, la part de la prime de performance collective du siège des établissements régionaux et des services des directeurs territoriaux et directeurs territoriaux délégués est égale à la moyenne des taux d'atteinte des résultats des agences et plates-formes qui leur sont rattachées. Pour l'établissement siège, Pôle emploi service et la DGA SI, cette part est égale à la moyenne des résultats de l'ensemble des agences, bassins et plates-formes de Pôle emploi.

### **Article 3. Les modalités de calcul**

Les objectifs sont quantitatifs et les indicateurs de résultats sont mesurables par source statistique.

La prime est versée aux agents lors du premier trimestre de l'exercice suivant l'année de référence.

Les résultats obtenus pour chacun des quatre objectifs nationaux sont classés en quatre niveaux :

- « non atteint » : inférieur ou égal à 94 p.100 de l'objectif fixé ;
- « partiellement atteint » : supérieur à 94 p.100 et inférieur ou égal à 98 p.100 de l'objectif fixé ;
- « atteint » : supérieur à 98 p.100 et inférieur ou égal à 102 p.100 de l'objectif fixé ;
- « dépassé » : supérieur à 102 p.100 de l'objectif fixé.

Le pourcentage de la somme globale distribuable est déterminé de la manière suivante :

- 0,7% en cas d'objectif dépassé
- 0,5% en cas d'objectif atteint
- 0,3% en cas d'objectif partiellement atteint
- 0% en cas d'objectif non atteint

Une communication est faite chaque année auprès de tous les agents pour garantir une information transparente et accessible sur les objectifs atteints et les montants distribuables.

## Chapitre 3 **La prime de performance individuelle**

### **Article 4. Les bénéficiaires**

Dans la limite des crédits alloués à cet effet, une prime de performance individuelle peut être attribuée à tous les cadres qui se voient assigner des objectifs professionnels individuels annuels, compte tenu de la nature des responsabilités qu'ils exercent. Pour l'application du présent accord et par exception, les responsables d'équipe de production et les adjoints au directeur d'agence sont éligibles à l'attribution de cette prime, dès lors qu'ils se voient assigner des objectifs professionnels annuels, compte tenu de la nature particulière d'encadrant liée à l'exercice de leur fonction.

### **Article 5. Les conditions et modalités d'attribution de la prime de performance individuelle**

Le directeur général fixe chaque année l'enveloppe consacrée à cette prime. Cette enveloppe est égale à la somme des produits du nombre d'agents éligibles à cette prime en équivalent temps plein par le montant moyen annuel correspondant, pour chaque emploi ou fonction du tableau en annexe. Le montant moyen et le montant maximal attribuables par emploi ou fonction exercé figurent en annexe au présent accord. Ces montants sont indexés sur la valeur du point salaire appliquée à Pôle emploi.

Le montant de la prime de performance individuelle est déterminé en fonction de l'atteinte des objectifs fixés, appréciée selon les critères d'évaluation retenus pour la période de référence. L'évaluation prend en compte à la fois le niveau des résultats et progrès atteints et la manière dont ils ont été obtenus, notamment vis-à-vis du mode de management exercé, en lien avec les principes de la politique managériale de Pôle emploi (clarté et lisibilité, responsabilité et subsidiarité etc.). Elle ne porte que sur des éléments objectifs présentant un lien direct avec les fonctions occupées. Les objectifs concernent exclusivement les activités professionnelles. Est exclue de l'évaluation toute prise en compte de faits tenant à la vie privée, aux opinions religieuses, politiques ou syndicales des bénéficiaires.

Ces objectifs et critères d'évaluation sont fixés lors d'un entretien formalisé par écrit, obligatoirement situé au début de la période de référence, entre le bénéficiaire et son responsable hiérarchique immédiat, en lien avec les objectifs de l'établissement. Les résultats sont évalués au cours d'un entretien, formalisé de même, situé au début de la période de référence suivante, avant l'attribution de la prime.

Le responsable hiérarchique respecte les mêmes critères objectivés d'appréciation de l'activité pour tous les agents, dans le respect du principe de non discrimination et de la promotion de l'égalité professionnelle. Il veille également à ce qu'au sein d'un même service les objectifs individuels soient fixés équitablement au regard des moyens mis à disposition pour les atteindre.

Est notamment prise en compte pour la détermination des objectifs individuels quantitatifs la quotité de temps de travail du responsable éligible. Ces objectifs peuvent être révisés le

cas échéant en cours d'année, en cas de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, de mandat syndical ou en cas d'absence de longue durée pour raison de santé.

Si l'agent a changé de responsable hiérarchique en cours d'année de référence, l'évaluation est faite par le responsable hiérarchique dont il relève, qui prend contact avec le précédent, afin d'apprécier l'ensemble de la performance individuelle de l'agent.

#### **Article 6. *La décision d'attribution***

Le responsable hiérarchique immédiat, en accord avec son N+1 et après évaluation individuelle de la performance de chaque agent éligible, propose au directeur d'établissement le montant de la prime variable de performance, dans la limite de l'enveloppe attribuée et du montant maximal autorisé.

La prime est versée aux agents au courant du premier trimestre de l'exercice suivant. Le montant de la prime de performance individuelle est notifié à l'agent via un courrier simple et peut être suivi d'un entretien.

En cas de désaccord, l'agent dispose de la faculté de formuler un recours au sein de son établissement ou de saisir directement la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC), tel que prévu à l'article 39 de la convention collective nationale de Pôle emploi, sans préjudice des recours juridictionnels.

### **Chapitre 4 Information des IRP et sensibilisation sur les modalités de l'accord**

#### **Article 7. *Information des IRP***

Pour la prime de performance collective, le CCE est informé des objectifs fixés à l'issue de leur présentation au Conseil d'administration. Au début de l'année suivante, le CCE est informé du montant global de la prime et des niveaux de résultats atteints.

Le comité d'établissement est informé des objectifs retenus pour l'année pour le calcul de la deuxième part attribuable sur la base des résultats des bassins d'emploi (regroupements d'agences), agences, plates-formes et services de l'établissement.

Pour ce qui concerne la prime de performance individuelle, les directeurs d'établissement présentent chaque année au CE un bilan anonyme des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés ainsi qu'un bilan sexué non nominatif des attributions effectuées par catégorie de bénéficiaires. Ils communiquent par ailleurs le nombre d'entretiens formalisés réalisés pour la fixation des objectifs.

#### **Article 8. *Sensibilisation***

Un guide relatif à l'évaluation de la performance des agents éligibles à la prime de performance individuelle est remis à tous les supérieurs hiérarchiques concernés. Ce guide précise le cadre dans lequel doit se réaliser l'évaluation de la performance individuelle et aide au développement des dispositifs régionaux de mise en œuvre de celle-ci. Il favorise l'application équitable et harmonisée des modalités d'évaluation.

## Chapitre 5 **Durée et modalités du suivi de l'accord**

### **Article 9. *Durée de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la CCN, il est annexé à la convention collective nationale de Pôle emploi.

Il pourra être révisé après la signature d'un accord sur la classification des emplois, pour actualiser en conséquence la liste des emplois et fonctions éligibles à la prime de performance individuelle.

A l'issue du premier exercice, un bilan national quantitatif et qualitatif sera réalisé et présenté aux représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national dans une formation ad hoc réunie à cet effet.

### **Article 10. *Date d'entrée en application***

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature, pour le paiement des compléments variables en 2012, au titre de 2011, selon les modalités définies.

## Chapitre 6 **Dépôt et publicité**

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 18 juillet 2011

Le directeur général de Pôle emploi,

Christian CHARPY

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Pour la FSU

Pour l'UNSA

**ANNEXE****Montants moyens et maximaux annuels  
de la prime de performance individuelle**

<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>Montants moyens annuels</b>	<b>Montants maximaux annuels</b>
Responsable d'équipe de production, adjoint au directeur d'agence ou de plate-forme	2 180 €	4 069 €
Directeur d'agence ou de plate-forme, directeur adjoint d'agence ou de plate-forme	3 326 €	5 993 €
Encadrant confirmé ou hautement confirmé, exerçant au siège, à Pôle emploi service, à la DGA SI ou en direction régionale	3 281 €	6 281 €
Encadrant expérimenté, exerçant au siège, à Pôle emploi service à la DGA SI ou en direction régionale	3 503 €	6 948 €
Directeur territorial, directeur territorial délégué	4 392 €	8 010 €