



Assédic des Pays de la Loire

ACCORD D'ENTREPRISE

Entre l'Assédic des Pays de la Loire, représentée par Hervé CHAPRON, Directeur,

et les Organisations Syndicales représentatives du Personnel,

<i>CFDT</i>	<i>représentée par Denis PIHOUE</i>
<i>CFE CGC</i>	<i>représentée par Elisabeth LE THIMONNIER</i>
<i>CFTC</i>	<i>représentée par Maxime FOUANON</i>
<i>CGT</i>	<i>représentée par Stéphane GUILLOU</i>
<i>CGT FO</i>	<i>représentée par Arlette SAUVE</i>

Il est rappelé que les dispositions de la Convention Collective de l'Assurance Chômage s'appliquent à l'ensemble des salariés des Pays de la Loire. Par ailleurs, dans le cadre de la convergence des ex Assédic Atlantique Anjou et Maine Touraine pour les départements Sarthe et Mayenne, il est convenu d'adapter l'ensemble des accords d'entreprise existants et les usages.

AVANTAGES EN NATURE

Titre Restaurant

Au 31 Juillet 2002, la valeur nominale du titre restaurant est portée à 8,50 € (55,75 F). Le principe de répartition demeure inchangé, à savoir 60 % à la charge de l'employeur, 40 % à la charge du salarié.

Il est convenu qu'une négociation interviendra entre le 1^{er} Janvier et le 31 Mars de chaque année, dans la perspective d'une revalorisation, négociation qui tiendra compte entre autres, de l'évolution des indices INSEE (notamment hôtel-restaurant et denrée alimentaires) des douze derniers mois. La négociation de 2003 prendra en considération la période écoulée depuis la dernière revalorisation intervenue sur l'ex Assédic Atlantique Anjou.

Ces dispositions annulent, remplacent et se substituent aux articles des textes ci-dessous de l'ex Assédic Atlantique Anjou :

- Accord collectif d'entreprise du 25.02.69
- Avenant n° 3 du 08.01.73
- Avenant n° 4 du 19.03.75
- Avenant n° 5 du 28.06.77
- Avenant n° 6 du 02.01.79
- Avenant n° 7 du 30.05.8
- Avenant n° 8 du 15.12.81
- Relevé de conclusions du 15.05.84
- Relevé de conclusions du 22.05.95

de même qu'à ceux de l'ex Assédic Maine Touraine :

- Protocole d'accord du 18.12.91 et dispositions antérieures
- Accord d'entreprise du 12.12.95

Indemnité mensuelle de transport

Une indemnité mensuelle de transport soumise à cotisations et imposable, d'un montant brut de 31,56 € (207,02 F), est versée durant dix mois de l'année civile. Au mois de Juillet, aucune indemnité de quelque nature que ce soit n'est versée. Au mois de Décembre, il sera versé le minimum légal (à ce jour 3,50 € nets soit 23 F).

Cette indemnité mensuelle de transport est égale au montant de l'abonnement mensuel des Transports en Commun de l'Agglomération Nantaise.

Ces dispositions annulent, remplacent et se substituent aux articles des textes ci-dessous de l'ex Assédic Atlantique Anjou :

- Avenant n° 4 à l'accord d'entreprise du 19.03.75
- Relevé de conclusions du 31.05.90

de même qu'à ceux de l'ex Assédic Maine Touraine :

- Protocole d'accord du 17.06.85
- Protocole d'accord du 18.12.91
- Accord d'entreprise du 12.12.95

Indemnité vestimentaire

L'indemnité vestimentaire allouée aux salariés de l'ex Assédic Atlantique Anjou est supprimée.

Afin de compenser la suppression de cet avantage, il sera versé aux salariés de l'ex Assédic Atlantique Anjou, en une seule fois -avec le salaire de Juillet 2002- et pour solde de tout compte, une prime exceptionnelle brute de 45,73 €(300,00 F).

A compter du 1^{er} Janvier 2003, il est accordé au 1^{er} Janvier de chaque année aux agents du Support Logistique, effectuant des travaux salissants une indemnité vestimentaire annuelle de 45,73 €(300,00 F), liée à l'activité exercée de façon régulière. En cas de changement d'activité et/ou de service, cette prime n'est plus versée.

Cette disposition annule, remplace et se substitue aux articles des textes ci-dessous de l'ex Assédic Atlantique Anjou :

- Avenant n° 4 à l'accord d'entreprise du 19.03.75
- Avenant n° 5 du 28.06.77
- Avenant n° 6 du 02.01.79
- Avenant n° 7 du 30.05.80
- Relevé de conclusions du 15.05.84
- Relevé de conclusions du 16.06.92
- Relevé de conclusions du 22.05.95

Médaille du travail

Les dispositions relatives à la prime versée à l'occasion de la médaille du travail de l'ex Assédic Atlantique Anjou (décision du Bureau du Conseil d'Administration de Décembre 1985) sont étendues à l'ensemble des salariés de l'Assédic des Pays de la Loire. Elles sont appliquées avec effet rétroactif au 12 Juin 2001, date de création de l'Assédic des Pays de la Loire pour les salariés de l'ex Assédic Maine Touraine en activité à la date de signature du présent accord, et sous déduction des sommes déjà versées aux intéressés.

Cette disposition annule, remplace et se substitue à l'accord du 24.05.85 de l'ex Assédic Maine Touraine.

Indemnités kilométriques

A la date de signature du présent accord, les indemnités kilométriques versées à l'ensemble des salariés de l'Assédic des Pays de la Loire à l'occasion des déplacements professionnels sont celles du barème notifié par l'Unédic.

Cette disposition annule, remplace et se substitue aux articles des textes ci-dessous de l'ex Assédic Atlantique Anjou :

- Avenant n° 3 du 08.01.73
- Avenant n° 5 du 28.06.77
- Avenant n° 7 du 30.05.80
- Avenant n° 8 du 15.12.81
- Avenant n° 9 du 21.06.82
- Avenant n° 11 du 17.02.83
- Relevé de conclusions du 16.06.92
- Relevé de conclusions du 20.10.93
- Relevé de conclusions du 22.05.95

Indemnité de repas

Une indemnité de repas est attribuée pour le déjeuner, sur justificatifs, lorsque la mission se déroule à l'extérieur du périmètre de l'Assédic des Pays de la Loire, à hauteur de 20,12 € (131,98 F) à la date de signature du présent accord. Les dîners sont pris en charge, sur justificatifs, à même hauteur, qu'ils soient pris dans ou hors du périmètre de l'Institution.

Les déjeuners pour les missions internes au périmètre de l'Institution donnent lieu à l'attribution du titre restaurant.

Cette disposition annule, remplace et se substitue à l'article de l'avenant n° 3 du 08.01.73 de l'ex Assédic Atlantique Anjou, ainsi qu'à tous les usages et notes de service s'y rattachant.

Les dispositions relatives à l'indemnisation du découcher (avenant n° 3 du 08.01.73 de l'ex Assédic Atlantique Anjou) sont supprimées dans la mesure où l'Assédic des Pays de la Loire assure la réservation préalable de l'hôtel et la prise en charge financière.

Prêts destinés à l'achat d'un véhicule dans le cadre des déplacements professionnels

Le relevé de conclusions du 28.10.97 de l'ex Assédic Atlantique Anjou est supprimé, texte qui se substituait au relevé de conclusions du 22.05.95 et autres dispositions antérieures.

CONGES ET ABSENCES EXCEPTIONNELS

Les dispositions relatives aux absences et congés exceptionnels instituées par les accords de l'ex Assédic Atlantique Anjou sont étendues à l'ensemble des salariés de l'Assédic des Pays de la Loire :

- Rentrée scolaire 1 h 30 en une ou deux fois/an
- Déménagement 1 jour ouvrable (disposition applicable par ailleurs à chacun des deux agents formant un couple travaillant à l'Assédic)
- Mariage de l'agent 6 jours ouvrables
- Décès des ascendants 4 jours ouvrables
- Décès collatéraux (frère, sœur, beau-frère, belle sœur) 2 jours ouvrables
- Décès du tuteur légal 2 jours
- Naissance d'un enfant 2 jours en sus des 3 jours légaux
- Congé sans solde Possibilité d'un fractionnement en trois fois d'au moins trois mois
- Maladie enfant/conjoint/nourrice Les dispositions du § 2 de l'article 22 de la CCN sont étendues en cas de maladie de la nourrice (par an)
- Congé maternité Prolongation de deux semaines en cas d'allaitement de l'enfant

Les usages relatifs à l'autorisation d'absence pour obligation de comparaître en justice (1 jour ouvrable/an) et la maladie sans certificat médical (1 jour ouvré/an ou deux demi-journées) sont maintenus.

Des justificatifs sont nécessaires pour l'ensemble de ces mesures, maladie sans certificat médical exceptée.

- L'article 10, alinéa a) de l'accord d'entreprise du 12.12.95 de l'ex Assédic Maine Touraine est étendu à l'ensemble des salariés de l'Assédic des Pays de la Loire :

Si un agent est obligé de consulter un spécialiste pour raison de santé hors du département de son lieu de travail ou de son domicile, il peut obtenir auprès de sa hiérarchie un congé exceptionnel d'une journée (ou deux demi-journées) sur présentation d'un justificatif. Cette autorisation n'est accordée qu'une fois par an.

- *Par dérogation aux dispositions de l'article 20 § 2 de la Convention Collective Nationale, les agents peuvent reporter un reliquat de 3 jours de congés payés au-delà du 31 Mai et jusqu'au 15 Juin. Les demandes de report jusqu'au 30 Juin pourront faire l'objet d'un examen, à titre tout à fait dérogatoire et exceptionnel. Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} Juillet 2002.*

- L'article 12 de l'accord d'entreprise du 12.12.95 de l'ex Assédic Maine Touraine est étendu à l'ensemble des salariés de l'Assédic des Pays de la Loire :

En additif à l'article 35 de la Convention Collective, il convient de noter que les agents de moins de 40 ans peuvent bénéficier de ce même avantage sous réserve de produire un certificat médical indiquant que leur état de santé nécessite ce bilan et d'aller au centre le plus proche du domicile ou du lieu de travail. Les agents concernés par cet examen doivent informer leur responsable hiérarchique 15 jours à l'avance. Le transport est pris en charge par l'Assédic s'il n'est pas remboursé par la Sécurité Sociale. Le bénéfice de cet avantage ne pourra être sollicité avant un an de présence continue dans le Régime.

Sont supprimés :

- Les dispositions de l'avenant n° 6 du 02.01.79 de l'ex Assédic Atlantique Anjou relatives aux stages rendus obligatoires par la Direction
- Les dispositions de l'avenant n° 8 du 15.12.81 de l'ex Assédic Atlantique Anjou relatives aux stages Unédic à plus de 200 km du lieu d'affectation
- L'article 5 de l'accord d'entreprise du 12.12.95 de l'ex Assédic Maine Touraine relatif aux heures de récupération et heure mensuelle
- L'article 7 de l'accord d'entreprise du 12.12.95 de l'ex Assédic Maine Touraine relatif au congé de rentrée scolaire
- L'article 8 de l'accord d'entreprise du 12.12.95 de l'ex Assédic Maine Touraine relatif au temps de pause cafétéria
- L'article de l'avenant n° 7 de l'ex Assédic Atlantique Anjou relatif à la pause des agents du standard téléphonique
- L'article 9 de l'accord d'entreprise du 12.12.95 de l'ex Assédic Maine Touraine relatif aux absences pour décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur
- L'article 10, alinéas b et c de l'accord d'entreprise du 12.12.95 de l'ex Assédic Maine Touraine relatif aux autres congés exceptionnels
- L'article 11 de l'accord d'entreprise du 12.12.95 de l'ex Assédic Maine Touraine relatif à la prise des congés payés
- L'article 15 de l'accord d'entreprise du 12.12.95 de l'ex Assédic Maine Touraine relatif à l'utilisation du téléphone à titre personnel

DEROULEMENT DE CARRIERE

Les présentes dispositions relatives au déroulement de carrière annulent, remplacent et se substituent aux relevés de conclusions 96.01 et 96.02 de l'ex Assédic Atlantique Anjou en date du 9 Juillet 1996, au relevé de conclusions 96.03 en date du 28 Juin 1996, au relevé de conclusions du 23.08.95 et s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'Assédic des Pays de la Loire.

Personnel de niveau employé et agent au coefficient 260

Les délais fixés ci-après sont des délais **maxima indicatifs** qui peuvent être fortement influencés par la qualité exceptionnelle d'un agent, qu'elle soit mesurée très bonne ou particulièrement mauvaise.

Il est entendu que les durées d'activité s'apprécient dans un poste occupé au sein de l'Assédic des Pays de la Loire.

Le déroulement de carrière du personnel de niveau employé s'effectue comme suit, dans la limite des amplitudes de coefficient et du nombre des postes prévus à l'organigramme :

190	Coefficient de départ
200	Coefficient à 1 an d'activité dans un poste à 190
210	Coefficient à 2 ans d'activité dans un poste à 200
220	Coefficient à 1 an d'activité dans un poste à 210
230	Coefficient à 1 an d'activité dans un poste à 220
245	Coefficient à 1 an d'activité dans un poste à 230

Au delà du 245, il n'est prévu aucune automaticité, ni délai. Les coefficients peuvent être attribués en fonction :

- d'une part, de l'éventail des activités réellement exercées de manière permanente
- d'autre part, du niveau de compétences atteint dans plusieurs, voire toutes les activités exercées

Néanmoins, le coefficient 260 est attribué au terme de trois ans d'activité dans un poste au coefficient 245 ayant donné réellement lieu et de manière continue à l'exercice de toutes les activités prévues à la fiche de fonctions dès lors qu'elles sont demandées par la Direction.

Les agents qui n'auraient pas eu de promotion selon les critères et délais fixés ci-dessus ou dans les trois ans lorsqu'aucun délai n'est fixé pourront, à leur demande, obtenir de la Direction, un rapport explicatif et faire valoir leur réclamation par l'intermédiaire des délégués du personnel.

Il est convenu que les arrêts maladie seront considérés individuellement et que, pour la détermination des différents délais prévus ci-dessus, la durée de l'absence pour congé maternité sera pleinement assimilée à une période de travail. Cette disposition n'est pas rétroactive et prend effet à la date de signature du présent accord.

Personnel de niveau agent de maîtrise et cadre au coefficient 310

Les délais fixés ci-après sont des délais **maxima indicatifs** qui peuvent être fortement influencés par la qualité exceptionnelle d'un agent, qu'elle soit mesurée très bonne ou particulièrement mauvaise.

Il est entendu que les durées d'activité s'apprécient dans un poste occupé au sein de l'Assédic des Pays de la Loire.

Le déroulement de carrière du personnel de niveau agent de maîtrise, professionnel ou encadrant, s'effectue comme suit dans la limite des amplitudes de coefficient et du nombre des postes prévus à l'organigramme :

250	Coefficient de départ
265	Coefficient à 3 ans d'activité dans un poste à 250
280	Aucun délai

Le passage au dernier échelon s'effectue en fonction :

- des activités d'encadrement ou d'expertise réellement exercées de manière permanente
- d'autre part, du niveau de compétences atteint dans ces activités
- enfin, de la capacité à atteindre les objectifs fixés

Les agents qui n'auraient pas eu de promotion selon les critères et délais fixés ci-dessus ou dans les trois ans lorsqu'aucun délai n'est fixé pourront, à leur demande, obtenir de la Direction, un rapport explicatif et faire valoir leur réclamation par l'intermédiaire des délégués du personnel.

Le déroulement de carrière du personnel de niveau agent de maîtrise, professionnel qualifié ou encadrant qualifié, s'effectue comme suit dans la limite des amplitudes de coefficient et du nombre des postes prévus à l'organigramme :

280	Coefficient de départ
295	Coefficient à 3 ans d'activité dans un poste à 280
310	Aucun délai

Le passage au dernier échelon s'effectue en fonction :

- des activités d'encadrement ou d'expertise réellement exercées de manière permanente
- d'autre part, du niveau de compétences atteint dans ces activités
- enfin, de la capacité à atteindre les objectifs fixés

Les agents qui n'auraient pas eu de promotion selon les critères et délais fixés ci-dessus ou dans les trois ans lorsqu'aucun délai n'est fixé pourront, à leur demande, obtenir de la Direction, un rapport explicatif et faire valoir leur réclamation par l'intermédiaire des délégués du personnel.

Cependant, pour les postes appelés à l'organigramme dont l'amplitude démarre au coefficient 250 pour se terminer au coefficient 310, le déroulement de carrière s'effectue comme suit :

250	Coefficient de départ
265	Coefficient à 3 ans d'activité dans un poste à 250
280	Coefficient à 3 ans d'activité dans un poste à 265
295	Coefficient à 3 ans d'activité dans un poste à 280
310	Aucun délai

Le passage au dernier échelon s'effectue en fonction :

- des activités d'encadrement ou d'expertise réellement exercées de manière permanente
- d'autre part, du niveau de compétences atteint dans ces activités
- enfin, de la capacité à atteindre les objectifs fixés

Les agents qui n'auraient pas eu de promotion selon les critères et délais fixés ci-dessus ou dans les trois ans lorsqu'aucun délai n'est fixé pourront, à leur demande, obtenir de la Direction, un rapport explicatif et faire valoir leur réclamation par l'intermédiaire des délégués du personnel.

Personnel de niveau cadre hors coefficient 310

Les délais fixés ci-après sont des délais **maxima indicatifs** qui peuvent être fortement influencés par la qualité exceptionnelle d'un agent, qu'elle soit mesurée très bonne ou particulièrement mauvaise.

Il est entendu que les durées d'activité s'apprécient dans un poste occupé au sein de l'Assédic des Pays de la Loire.

Le déroulement de carrière des professionnels hautement qualifiés ou encadrants hautement qualifiés s'effectue comme suit dans la limite des amplitudes de coefficient et du nombre des postes prévus à l'organigramme :

300	Coefficient de départ
325	Coefficient à 3 ans d'activité dans un poste à 300
350	Aucun délai

Le passage au dernier échelon s'effectue en fonction :

- du niveau de compétences développé et actualisé dans leurs activités, notamment par leurs initiatives personnelles ou collectives et par leur autonomie dans le cadre fixé
- de la capacité à atteindre les objectifs fixés
- et à la réalisation de la politique de la Direction et/ou en fonction de l'emploi générique occupé, de la participation à la définition de cette politique.

Les agents qui n'auraient pas eu de promotion selon les critères et délais fixés ci-dessus ou dans les trois ans lorsqu'aucun délai n'est fixé pourront, à leur demande, obtenir de la Direction, un rapport explicatif et faire valoir leur réclamation par l'intermédiaire des délégués du personnel.

Le déroulement de carrière des professionnels confirmés ou encadrants confirmés s'effectue comme suit et dans la limite des amplitudes de coefficient des postes prévus à l'organigramme :

350	Coefficient de départ
375	Coefficient à 3 ans d'activité dans un poste à 350
400	Aucun délai

Le passage au dernier échelon s'effectue en fonction :

- du niveau de compétences développé et actualisé dans leurs activités, notamment par leurs initiatives personnelles ou collectives et par leur autonomie dans le cadre fixé
- de la capacité à atteindre les objectifs fixés
- et à la réalisation de la politique de la Direction et/ou en fonction de l'emploi générique occupé, de la participation à la définition de cette politique.

Les agents qui n'auraient pas eu de promotion selon les critères et délais fixés ci-dessus ou dans les trois ans lorsqu'aucun délai n'est fixé pourront, à leur demande, obtenir de la Direction, un rapport explicatif et faire valoir leur réclamation par l'intermédiaire des délégués du personnel.

Cependant, Pour les postes appelés à l'organigramme dont l'amplitude démarre au coefficient 300 pour se terminer au coefficient 400, le déroulement de carrière s'effectue comme suit :

300	Coefficient de départ
325	Coefficient à 3 ans d'activité dans un poste à 300
350	Coefficient à 3 ans d'activité dans un poste à 325
375	Coefficient à 3 ans d'activité dans un poste à 350
400	Aucun délai

Le passage au dernier échelon s'effectue en fonction :

- du niveau de compétences développé et actualisé dans leurs activités, notamment par leurs initiatives personnelles ou collectives et par leur autonomie dans le cadre fixé
- de la capacité à atteindre les objectifs fixés
- et à la réalisation de la politique de la Direction et/ou en fonction de l'emploi générique occupé, de la participation à la définition de cette politique.

Les agents qui n'auraient pas eu de promotion selon les critères et délais fixés ci-dessus ou dans les trois ans lorsqu'aucun délai n'est fixé pourront, à leur demande, obtenir de la Direction, un rapport explicatif et faire valoir leur réclamation par l'intermédiaire des délégués du personnel.

Classement des sites

Les présentes dispositions annulent, remplacent et se substituent au relevé de conclusions de l'ex Assédic Atlantique Anjou 96.04 en date du 28 Juin 1996, et s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'Assédic des Pays de la Loire.

Les sites sont classés comme suit, conformément aux normes déterminées par l'Unédic :

	<u>Responsable de site</u>
Site de taille 1	350/400
Site de taille 2	300/350
Site de taille 3	250/310

Augmentations individuelles et promotions

Le relevé de conclusions modifiant l'article 3 de l'avenant 8 du 24.02.88 de l'ex Assédic Atlantique Anjou est supprimé.

Ces dispositions de la Convention Collective Nationale sont complétées de la façon suivante :

Une augmentation minimum de 2 % sera attribuée aux agents n'ayant bénéficié ni de promotion ni d'augmentation individuelle dans une période de trois ans sous réserve que le pourcentage d'augmentation individuelle dont ils pourraient alors bénéficier ne soit pas supérieur à 20 %.

Cette augmentation est accordée au 1^{er} Janvier suivant le constat sous réserve du budget alloué aux augmentations individuelles par le Bureau du Conseil d'Administration.

Les cas où cet avantage ne sera pas accordé que ce soit pour des raisons budgétaires ou pour non atteinte des objectifs, pourront faire l'objet d'un recours auprès des Délégués du Personnel.

Salaire différentiel

Les dispositions de l'article 8 de l'accord d'entreprise du 25.02.69 de l'ex Assédic Atlantique Anjou relatives au salaire différentiel s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'Assédic des Pays de la Loire.

Tout agent appelé à effectuer un remplacement pour une période supérieure à un mois dans un emploi supérieur au sein perçoit à dater de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été immédiatement classé dans cette nouvelle fonction.

L'application de cette disposition ne doit être qu'exceptionnelle et d'une durée ne pouvant pas excéder six mois. Au-delà de cette durée, l'agent est promu au coefficient de l'emploi occupé.

Tout agent ayant effectué un remplacement d'une durée supérieure à trois mois bénéficie d'une priorité pour tout poste vacant dans la catégorie professionnelle considérée.

Sont supprimés :

- Le relevé de conclusions du 31.05.90 de l'ex Assédic Atlantique Anjou relatif à la classification des agents de l'unité volante d'intervention.
- L'avenant n° 2 du 13.03.72 relatif à la classification du personnel d'inspection
- L'avenant n° 1 du 01.10.71 relatif à la classification des personnels

Le présent accord est déposé auprès de la DDTEFP et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Fait à Nantes, le 5 Juillet 2002

Le Directeur

Hervé CHAPRON

Pour la CEDT
Boris PIHOUE

Pour la CFE-CGD
Elisabeth LE THIMONNIER

Pour la CFTC
Maxime FOUANON

Pour la CGT

Stéphane GUILLOU

Pour la CGT FO

Ariette SAUVE
avec la réserve sur la
notion d'objets (page 11)
exprimée par courriel
du 5.7.02.