

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE: Articles 25 à 40

### Les propositions de réécriture du SNU Pole Emploi FSU

Retrouvez plus d'informations sur la négociation du 22/09/09 et sur nos analyses dans notre bulletin 'Porte Ouverte...' n°3 disponible sur notre site: <http://www.snufifsu.org>



#### Article 25 : Mobilité. Le SNU propose l'écriture suivante

La mobilité s'effectue à l'initiative de l'agent sur l'ensemble du territoire. Les vacances de postes font l'objet d'une publication nationale déclinée dans tous les services de Pôle emploi et portée à la connaissance de l'ensemble du personnel quelque soit leur situation au moyen d'une communication appropriée. Un nouveau dispositif sera négocié en remplacement de la BDE assurant la transparence des postes diffusés, l'égalité de traitement des candidatures (quelles soient publiques ou privées) et confidentialité vis-à-vis de la ligne hiérarchique. Le droit à la mutation pour tous sera garanti par la mise en place d'une commission des mobilités géographiques et professionnelles s'inspirant des principes des CPL.

Concernant l'alinéa 2, remplacer par: « Elle s'exerce dans le cadre d'un équilibre entre les besoins du service et les aspirations des personnels. Aucune mobilité ne sera ni contrainte, ni forcée. Elle respectera les principes d'indépendance aux influences extérieures et de stabilité dans l'emploi mentionné dans la convention 88 de l'OIT »

Concernant l'alinéa 3: suppression de la dernière phrase. Ajout: Il ne peut pas s'exercer de processus de sélection. Il y a trois modalités de mobilité interne. La première est la mobilité de poste à poste; la seconde est la mobilité promotion; la troisième est la permutation. Les mutations sont examinées par des structures compétentes (mentionnées au paragraphe 1) sans avis donné par la hiérarchie de départ ou d'arrivée.

Concernant l'alinéa 4 et 6, nous avons besoin de plus d'explication pour émettre un avis.

#### Article 25 : Mobilité. Propositions de la DG

1	La mobilité s'effectue sur l'ensemble du territoire et des emplois. Les vacances de postes font l'objet d'une publication dans tous les services de Pôle emploi au moyen d'une communication appropriée.
2	Elle s'exerce dans le cadre d'un équilibre entre les besoins du service et les aspirations des personnels, selon des modalités qui respectent les dispositions de la convention n°88 de l'OIT.
3	Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national et donnent lieu à l'établissement d'une fiche descriptive comportant la nature de l'emploi, le niveau de classification, le lieu de travail et les qualifications requises. Ils sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels. Le processus de sélection respecte les principes de neutralité, de transparence, de non discrimination et repose sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi.
4	La mobilité peut constituer pour un agent l'un des moyens de sa progression professionnelle. La mobilité interne, qu'il s'agisse de mobilité professionnelle (changement significatif de fonction ou changement de métier) ou de mobilité géographique, nécessite le volontariat de l'agent. Les conditions de mise en oeuvre des mobilités consécutives à des restructurations ou réorganisations de service font l'objet d'un accord distinct de la présente convention.
5	La mobilité pour l'agent qui le souhaite, peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière. La diversification des expériences par cette voie contribue au développement professionnel. Elle est associée autant que de besoin à des actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser la prise d'un nouveau poste.
6	La mobilité ne peut donner lieu, à emploi générique identique, à une diminution de rémunération, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales ou spécifiques liées à l'exercice de l'emploi. La mobilité ne peut en particulier conduire à la remise en cause des avantages individuels acquis par l'agent. La mobilité est encadrée par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés ainsi que l'égalité dans le traitement des situations individuelles objectivement comparables. La mobilité est constituée soit par un changement temporaire ou pérenne de métier, soit par un changement géographique, soit par les deux.

**Article 26 : Mobilité Professionnelle Temporaire**  
**Le SNU propose l'écriture suivante**

Dans le cas où cette mobilité professionnelle interne produirait un surcoût de frais induits par cette mobilité (transports, d'hébergement, garde d'enfants...), l'établissement prendra en charge ce surcoût.

Le CE sera informé des actions menées par la direction de l'établissement dans ce domaine.

Remplacer la dernière phrase par: « La mobilité professionnelle temporaire ne peut se faire qu'à l'initiative de l'agent. »

**Article 26 : Mobilité Professionnelle Temporaire**  
**Proposition de la DG**

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

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



## Article 27 : Mobilité Géographique / Le SNU propose l'écriture suivante



Alinéas 1et 2 supprimés et remplacés par : « La mobilité géographique relève du choix exclusif du / de la salarié-e y compris dans le cas de restructurations, éclatements, créations de nouveaux sites. Sera considéré comme mobilité géographique tout changement de lieu de travail et cette mobilité donnera lieu à un délai de prévenance d'un mois avant la prise du nouveau poste. Au préalable, l'ensemble des IRP seront consultées. Dans le cadre d'une suppression de site entraînant une mobilité obligatoire et non choisie, cette dernière fera l'objet d'un accord spécifique examinant les impacts sur la vie personnelle du/ de la salarié-e (horaires, surcoût lié au transport, ...) et d'un délai de prévenance de 3 mois. ».

Concernant l'alinéa 3, le SNU demande la suppression de quinze jours ouvrés et demande de remplacer par un mois. Remplacer les deux dernières phrases de l'alinéa 3 par: « les agents bénéficient d'une période probatoire leur permettant de reprendre leurs fonctions dans leur précédent lieu de travail au cas où ils la jugeraient non concluante ».

Concernant l'alinéa 4, nous proposons de le remplacer par: "des mesures sont mises en œuvre en vue de faciliter les mobilités géographiques".

Concernant l'alinéa 5, les dispositions liées au logement et au déménagement doivent bénéficier à l'ensemble du personnel y compris les nouveaux recrutés.

## Article 27 : Mobilité Géographique / Proposition de la DG

1	Est considérée comme mobilité géographique, un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller par rapport au domicile supérieur de 50 minutes ou de 35 km au trajet antérieur de l'agent. La mise en oeuvre des mobilités interrégionales ou intrarégionales fait l'objet d'une attention particulière lorsque l'importance de la distance entre le lieu de départ et le lieu d'accueil le justifie.
2	Cette mobilité donne lieu à un délai de prévenance d'un mois avant la prise du nouveau poste.
3	Après avoir pris connaissance des postes disponibles, les agents intéressés doivent poser leur candidature dans les délais fixés, lesquels ne peuvent être inférieurs à quinze jours ouvrés. Si leur candidature est retenue, la date de prise d'effet de la mobilité est déterminée par accord entre l'établissement de départ, l'établissement d'accueil et l'agent. Cette mobilité donne lieu à un délai de prévenance d'un mois avant la prise du nouveau poste et les agents doivent se soumettre à une période probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant au type de poste à pourvoir. Dans le cas où la période probatoire est jugée non concluante par l'établissement d'accueil ou par l'agent, celui-ci reprend ses fonctions dans son précédent établissement. .
4	Des mesures sont mises en oeuvre en vue de faciliter la mobilité géographique interrégionale des agents dans les cas suivants : (i) mobilité entraînant une évolution vers un emploi de niveau supérieur, (ii) mobilité s'inscrivant dans un itinéraire professionnel validé par le directeur régional et visant à développer les compétences ainsi que la maîtrise des responsabilités.
5	Ces mesures s'appliquent aux mobiltés visées au paragraphe précédent entraînant un déménagement de l'agent et le cas échéant de sa famille : <ul style="list-style-type: none"><li>• Champ d'application: Pour l'application des présentes dispositions, les situations de vie maritale ou de PACS justifiées sont assimilées au mariage.La notion de personne à charge est appréciée conformément aux dispositions fiscales.</li><li>• Préparation d'un transfert: Chaque agent reçu pour un entretien dans l'établissement d'accueil peut, après accord de celui-ci et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence familiale, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint. Pour ce faire, l'agent bénéficie de 2 jours de repos exceptionnels accolés à un week-end. Les remboursements des frais (transports, hôtel, repas) sont effectués selon les modalités et les barèmes en vigueur. Le déplacement des enfants mineurs est pris en charge lorsque les obligations familiales le justifient.</li></ul>

## Article 27 (suite): Mobilité Géographique / Le SNU propose l'écriture suivante



Pour le déménagement, le congé exceptionnel doit être porté à 5 jours.

## Article 27 (suite) : Mobilité Géographique / Proposition de la DG

- Logement: Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en œuvre dès lors que la période probatoire s'est révélée satisfaisante. Au cours de cette période probatoire, les agents bénéficient des mesures suivantes :
    - Déménagement: Les agents bénéficiant d'une mobilité se voient accorder à l'issue de la période probatoire un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de leur permettre une installation dans leur nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions.  
Les frais de déménagement des agents nouvellement affectés sont intégralement pris en charge dès lors que ces frais ont fait l'objet d'un devis préalablement accepté.
    - Indemnité de réinstallation: Chaque agent ou famille 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 au sein de Pôle emploi changent d'établissement, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.
    - Transfert de la famille : Dans le cas où l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne saurait être supérieur à 3 mois au-delà du terme de la période probatoire, l'agent peut bénéficier, pendant la période de séparation, du remboursement de frais d'hébergement selon les barèmes en vigueur. Il bénéficie, en outre, du remboursement d'un voyage aller et retour par semaine pour lui ou son conjoint.  
Dans le cadre de sa mobilité, l'agent peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de la famille (aide aux démarches administratives, recherche et inscriptions scolaire).
    - Frais d'agence: Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence à l'issue de la période probatoire sont remboursés sur présentation d'une facture à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.
    - Double loyer: Si le changement de résidence entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence est remboursé pendant trois mois sur présentation de la quittance dans la limite de 1.000 euros mensuels. Sous réserve de pouvoir justifier d'un motif familial impérieux (recherche d'un emploi du conjoint, scolarisation des enfants...), cette durée est prolongée de trois mois supplémentaire, le loyer étant pris en charge à 70 % de son montant pendant cette période supplémentaire et dans la limite de 700 euros mensuels.
- En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà de 12 mois.

**Article 27 (suite): Mobilité Géographique / Le SNU propose l'écriture suivante**

Remplacer la dernière phrase par: « Dans le cadre de son intégration au nouveau poste de travail, il bénéficiera à sa demande d'un accompagnement à la prise de fonction »

**Article 27 (suite) : Mobilité Géographique / Proposition de la DG**

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

- Conjoint:

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

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

Le conjoint n'est pas agent de Pôle emploi: L'établissement d'accueil du conjoint recherche les possibilités d'emploi existant en son sein ou à l'extérieur, dans la région concernée. Pour ce faire, il est mis à disposition du conjoint une assistance interne à la recherche d'un emploi pour l'élaboration de CV, les techniques de recherche d'emploi, les informations et orientations en fonction du bassin d'emploi, l'assistance à candidature... La priorité lui est donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'établissement, à compétence égale.

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

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

**Article 28: Allocation vacances**  
**Le SNU propose l'écriture suivante**

A la fin du premier alinéa ajouter: « elle est versée à tous les agents de Pôle emploi sans distinction de statut »

Alinéa 2, supprimer service national

**Article 28: Allocation vacances**  
**Proposition de la DG**

- |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Une allocation de vacances est attribuée à l'occasion des congés annuels payés. Le montant de cette allocation est égal au salaire mensuel de l'intéressé à la date du 1er juin.                                                                                                                          |
| 2 | Les absences pour congé sans solde (article XX, article XX, article XX), suspension du contrat de travail (article XX), congé parental d'éducation (article XX), congé pour fonctions électives (article XX), service national (article XX), n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'allocation de vacances. |
| 3 | Si, au 1er juin, l'agent a moins d'un an de présence dans l'établissement, le montant de son allocation sera calculé en fonction de son temps de présence à cette date.                                                                                                                                   |
| 4 | Cette allocation est payable au plus tard le 15 juin.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 5 | En cas de départ en cours d'année, cette allocation sera calculée en fonction du temps de présence depuis le 1er juin et s'ajoutera, le cas échéant, au montant de l'indemnité compensatrice de congés payés.                                                                                             |
| 6 | Le montant de l'allocation de vacances des agents en situation d'activité à temps partiel sera calculé au prorata de la durée de travail pendant la période des douze derniers mois écoulés ou, le cas échéant, sur la période définie au § XX ci-dessus.                                                 |

**Article 29: Congés**  
**Le SNU propose l'écriture suivante**

A la fin de l'alinéa 1 ajouter: « à ces congés légaux, s'ajoutent, à chaque agent de pôle emploi, quel que soit son statut, 5 jours ouvrés supplémentaires au titre de la reconnaissance de la pénibilité de la charge psychique imposée aux métiers de Pôle emploi ».

Ajouter en fin d'alinéa 4: « en cas de refus pour nécessité de service, celle-ci doit être démontrée et notifiée par écrit. Elle sera susceptible de recours.»

**Article 29: Congés**  
**Proposition de la DG**

- |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Tout agent a droit pour un an de présence du 1er janvier au 31 décembre, à des congés annuels payés d'une durée égale à 25 jours ouvrés. Lorsque la présence est inférieure à un an, l'agent à droit à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 2 | Les jours de congés peuvent être pris par anticipation au cours d'une année, et ce dès la première année.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 3 | Chaque jour ouvré de vacances est rémunéré sur la base de 1/240ème du salaire de référence.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 4 | La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 30 septembre de chaque année.<br>outefois, les agents auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque si les besoins du service le permettent.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 5 | Chaque année, au plus tard pour le 1er mars, les directions des établissements dressent un état prévisionnel des congés payés en tenant compte : <ul style="list-style-type: none"> <li>• des nécessités du service,</li> <li>• du roulement des années précédentes,</li> <li>• des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens agents et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille.</li> </ul> <p>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.</p> <p>En outre, les directions des établissements devront s'efforcer de permettre la prise de congés simultanés pour les agents et leur conjoint lorsque ce dernier est contraint de suivre la fermeture de l'entreprise où il travaille.</p> |

**Article 29: Congés (suite)**  
**Le SNU propose l'écriture suivante**

Alinéa 6, remplacer le début par: « dans le cas où l'agent, quel que soit son statut, décide de fractionner ses congés, il lui est accordé des jours de congés supplémentaires à raison de: »

Alinéa 7: une journée de congés supplémentaires.

Alinéa 8, ajouter: « 4 jours, après 30 années de service révolues; 5 jours après 35 années de service révolues; 6 jours après 40 années de service révolues »

**Article 29: Congés (suite) / Proposition de la DG**

6	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 2 jours ouvrés à partir de 5 jours ouvrés et plus.</li> <li>• 3 jours ouvrés si les congés annuels sont accordés pour la totalité en dehors de la période fixée au § 4 ci-dessus (1er mai au 30 septembre).</li> </ul>
7	Les agents dont le poste de travail se trouve en permanence dans un local aveugle ont droit à une demi-journée de congé supplémentaire par mois de présence dans ces locaux.
8	<p>Un congé supplémentaire, à prendre en dehors de la période des congés principaux, (cf. § 4 ci-dessus), est accordé en fonction de l'ancienneté dans Pôle emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 jour ouvré, après 15 années de service révolues,</li> <li>• 2 jours ouvrés, après 20 années de service révolues,</li> <li>• 3 jours ouvrés, après 25 années de service révolues.</li> </ul>
9	Les absences provoquées par la fréquentation des cours de formation professionnelle, les périodes de réserve, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'excédant pas la période de quatre mois prise directement en charge par les établissements, le congé de maternité ou d'adoption, les absences exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, le congé de formation économique, sociale et syndicale, le congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse, les absences pour formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise et des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.
10	<p>Les absences pour cures thermales, médicalement prescrites et acceptées par la Sécurité sociale au titre des prestations légales de l'assurance maladie (honoraires médicaux, frais d'hydrothérapie, frais d'hospitalisation) seront considérées comme absences pour cause de maladie au titre de l'article XX.</p> <p>Les directions des établissements devront être averties des projets d'absences pour cures thermales, afin d'être en mesure d'en tenir compte pour l'établissement de l'état mentionné au § X ci-dessus.</p>

**Article 30: Congés sans solde**  
**Le SNU propose l'écriture suivante**

Alinéa 1 remplacé par: « Un congé sans solde pour raison personnelle, d'une durée maximale de trois ans , renouvelable une fois, sans préjudice du droit au congé sabbatique, pourra être accordé aux agents ayant au moins deux années d'ancienneté dans le Pôle Emploi. A l'issue de ce congé, l'agent sera réintégré, sur un lieu de son choix, 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.

Il pourra voir valider son expérience professionnelle acquise dans le cadre de la VAE ou de tout autre processus reconnaissant les qualifications et expériences acquises devant un jury avec présentation d'un dossier. Il pourra après reconnaissance bénéficier d'une promotion. Cette démarche s'effectuera dans le cadre du volontariat»

Supprimer les alinéas 2 , 3 et 4 compte tenu de la réécriture de l'alinéa 1.

**Article 30: Congés sans solde**  
**Proposition de la DG**

- |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Un congé sans solde, d'une durée maximale d'un an par agent, au cours de sa carrière, et pour raison personnelle, pourra être accordé aux agents ayant au moins trois années d'ancienneté dans le Pôle emploi.<br>A l'issue de ce congé, l'agent sera réintégré dans un emploi de sa catégorie avec les mêmes avantages, après en avoir informé sa direction un mois au moins avant la date prévue de sa réintégration.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 2 | Le bénéfice de ce congé sans solde peut être pris en une fois ou fractionné en deux fois d'une durée, chacune, de six mois.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3 | Dans le cas où une prolongation de six mois est souhaitée, la demande doit être faite par lettre recommandée avec A.R deux mois avant la fin du congé sans solde initial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 4 | Un même agent ne pourra cumuler le bénéfice d'un congé sans solde et d'un congé sabbatique selon les dispositions légales et réglementaires, sans avoir repris entre ces deux congés une activité professionnelle, dans un établissement de Pôle emploi, d'une durée minimale de cinq ans.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 5 | Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.<br>La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.<br>L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.                                                                                                                                                                                        |
| 6 | Un agent peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé de présence parentale.<br>Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.<br>La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois.<br>Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. |

**Article 31: Congés de courte durée**  
**Le SNU propose l'écriture suivante**



Alinéa 1:

- 5 jours de congés pour le déménagement,
- 5 jours décès ou maladie grave du conjoint, enfants, père ou mère,
- 3 jours pour décès ou maladie grave des beaux parents.
- Cohabitation avec un contagieux: durée de la contagiosité estimée par le médecin du travail ou de prévention.
- 10 jours pour l'agent qui ne prend pas le congé d'adoption

Alinéa 1, dernière phrase remplacée par: « Par ailleurs une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée est accordée à l'occasion de la rentrée scolaire d'un enfant mineur de l'agent. »

Alinéa 2, remplacer la deuxième phrase par: « Ce congé donne lieu au versement, dans la limite de 12 jours ouvrés par an, d'un plein traitement. »

**Article 31: Congés de courte durée**  
**Proposition de la DG**

- |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | <p>Les congés de courte durée accordés pour événements familiaux sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• mariage ou PACS de l'agent : 5 jours ouvrés</li><li>• mariage ou PACS d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré</li><li>• adoption d'un enfant de moins de 3 ans : 3 jours ouvrés</li><li>• déménagement : 1 jour ouvré</li><li>• décès d'un conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés</li><li>• décès d'un autre descendant ou d'un ascendant (1) : 2 jours ouvrés</li><li>• décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré</li><li>• décès d'un ascendant du conjoint : 1 jour ouvré</li></ul> <p>Ces congés sont exprimés en jours ouvrés<br/>Par ailleurs une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée, dûment justifiée, peut être accordée à l'occasion de la rentrée scolaire d'un enfant mineur de l'agent.<br/>(1) Arrière petit-fils ou arrière petite-fille, petit-fils ou petite-fille, père ou mère, grand-père ou grand-mère, arrière grand-père ou arrière grand-mère.</p> |
| 2 | <p>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.<br/>Ce congé donne lieu au versement, dans la limite de 10 jours ouvrés par an, d'un plein traitement pendant 5 jours<br/>Un congé sans solde pourra de même être accordé en cas de maladie grave du conjoint, du concubin ou d'un ascendant, nécessitant la présence de l'agent (sans rapport avec l'article X).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |