

## **Accord professionnel**

### **NÉGOCIATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE PÔLE EMPLOI**

#### **ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2008 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

NOR : ASET0950458M

En application de la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, les instances représentatives actuelles du personnel de l'assurance chômage et de l'Agence nationale pour l'emploi sont appelées à disparaître à la date de la création de Pôle emploi, sans préjudice des dispositions du décret du 31 décembre 2003 tel qu'il viendrait à être modifié. Il est toutefois convenu que le GARP (« Pôle emploi services ») conserve ses instances représentatives actuelles sans changement et jusqu'à leur renouvellement du fait des élections professionnelles au sein de Pôle emploi.

Dans l'attente de la mise en place d'une représentation du personnel commune à l'ensemble du personnel de Pôle emploi dans les formes prévues par la loi du 13 février 2008, les parties signataires conviennent de dispositions destinées à permettre à titre transitoire la mise en place d'instances représentatives du personnel au plan national et local, avec les moyens afférents.

Les parties considèrent que cet accord ne préfigure pas la suite des négociations, notamment pour les dispositions devant figurer dans les protocoles d'accord préélectoraux.

Elles conviennent également, par cet accord, de définir des modalités transitoires d'exercice du droit syndical en s'appuyant sur les dispositions de l'accord du 8 janvier 2001 de la convention collective de l'assurance chômage, ainsi que sur les accords locaux portant sur le même objet conclus dans les institutions de l'assurance chômage, tel qu'il s'appliquera au sein de Pôle emploi à compter de sa création. A ce titre, sont joints en annexe les articles de la CCN portant respectivement sur :

- syndicats et libertés d'expression (art. 4) ;
- délégués syndicaux ; dispositions locales (art. 5) ;

- mandats syndicaux ; dispositions nationales (art. 6) ;
- instances représentatives du personnel (art. 7).

Le présent accord garantit, en tout état de cause, aux organisations syndicales représentatives, tant à l'ANPE qu'à l'assurance chômage, des moyens au moins égaux à ceux dont elles disposent actuellement, notamment en termes d'heures de délégation locales et/ou nationales, décharges de service, moyens de communication... et toutes autres dispositions existant dans les droits syndicaux et/ou du personnel en vigueur à ce jour dans les deux institutions.

## TITRE I<sup>er</sup>

### INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Niveau d'implantation des instances représentatives transitoires*

Il est convenu que Pôle emploi disposera au niveau national d'une instance de représentation dont les attributions sont celles d'un comité central d'entreprise, couvrant 29 établissements de Pôle emploi, soit l'établissement siège, les 26 directions régionales, le GARP (« Pôle emploi services ») et l'établissement DSI.

Les structures suivantes disposeront d'instances représentatives transitoires :

- l'établissement « Siège » ;
- l'établissement « Direction des systèmes d'information » ;
- les 26 directions régionales qui regroupent, selon le découpage administratif régional, les directions régionales actuelles de l'ANPE et les organismes actuels de l'assurance chômage.

Le principe retenu pour la composition de ces instances transitoires est l'équilibre de la représentation issue des deux institutions.

#### Article 2

##### *Comités d'établissement transitoires*

##### Composition

Cette instance mise en place au sein de chacune des structures précitées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est composée :

- des membres titulaires du ou des précédents comités d'entreprise des institutions de l'assurance chômage correspondant au périmètre de la structure ;
- des membres titulaires désignés du comité consultatif paritaire régional représentant le personnel correspondant au périmètre de la structure.

En cas d'absence du titulaire, le suppléant est amené à siéger.

En cas d'écart entre le nombre de représentants du personnel issus de ces deux différentes instances, il est procédé au sein de l'établissement concerné à la désignation de représentants supplémentaires parmi les membres suppléants de l'institution la moins représentée et dans la limite du nombre de suppléants existants.

En cas d'insuffisance du nombre de suppléants, ces représentants supplémentaires sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats obtenus au cours des dernières élections professionnelles pour l'instance considérée et en application de la règle de la plus forte moyenne. Ainsi :

- dans la région PACA, le comité d'établissement inclut 2 membres désignés au prorata des résultats obtenus aux dernières élections du CCPR de l'ANPE ;
- dans la région Ile-de-France, le comité d'établissement transitoire sera composé :
  - de 31 membres titulaires des précédents comités d'entreprise des institutions de l'assurance chômage correspondant au périmètre de la structure ;
  - de 20 membres titulaires et suppléants du comité consultatif paritaire régional représentant le personnel correspondant au périmètre de la structure, chacun de ses membres votant à hauteur de 1,55 voix.

Pour la DSI, le comité d'établissement transitoire est composé :

- des membres titulaires du comité d'entreprise de la DSI de l'assurance chômage ;
- de 2 membres titulaires ou suppléants du comité consultatif paritaire régional du siège de l'ANPE, membres de la DSI, complétés par 3 membres choisis parmi les agents de la DSI désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national de l'ANPE.

Les membres de ces comités disposent des droits et protections prévus par le code du travail complétés par les dispositions de l'article 7, paragraphe 1, de la convention collective nationale.

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau national désigne 2 représentants par comité d'établissement transitoire.

Les représentants élus à la date de signature du présent accord qui ne seraient pas appelés à siéger dans le comité d'établissement transitoire conservent leur mandat avec les moyens et protections qui y sont attachés.

### Attributions

Le comité d'établissement transitoire dispose des attributions d'un comité d'établissement telles que fixées par le code du travail. Il peut recourir aux experts dans les conditions fixées par ce code et peut décider d'ester en justice.

A ce titre, il est informé et consulté conformément aux dispositions du code du travail.

La gestion des activités sociales et culturelles fait l'objet de dispositions spécifiques tenant compte des particularités des deux organismes d'origine telles que définies dans l'article 8 du présent accord.

### Fonctionnement

Le directeur régional ou son représentant préside le comité.

Les représentants du personnel au comité d'établissement transitoire désignent dans les conditions prévues au code du travail un secrétaire du comité. Le comité d'établissement est convoqué par la direction sur un ordre

du jour élaboré dans le cadre des dispositions de l'article L. 2325-15 du code du travail. Cet ordre du jour et les documents nécessaires sont portés à la connaissance des représentants du personnel au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion.

Le comité d'établissement transitoire se réunit une fois par mois, hors éventuelles réunions exceptionnelles, à la demande de la direction ou de la majorité des représentants du personnel.

Chaque membre dispose d'un jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion.

### **Article 3**

#### *CHSCT transitoires*

##### Composition

Cette instance, mise en place au sein de chacune des structures précitées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, est composée :

- des membres titulaires du CHSCT des institutions de l'assurance chômage correspondant au périmètre de la structure ;
- des membres titulaires du CRHSCT de l'ANPE représentant le personnel correspondant au périmètre de la structure.

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la structure concernée désigne 2 représentants par CHSCT.

En cas d'écart entre le nombre de représentants du personnel issus de ces deux différentes instances, il est procédé au sein de l'établissement concerné à la désignation de représentants supplémentaires parmi les membres suppléants de l'institution la moins représentée et dans la limite du nombre de suppléants existants.

En cas d'insuffisance de suppléants, ces représentants supplémentaires parmi les agents de l'établissement sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats obtenus au cours des dernières élections professionnelles pour les comités d'établissement en application de la règle de la plus forte moyenne.

Pour ce qui concerne la région Ile-de-France, le CHSCT transitoire sera composé :

- de 26 membres des précédents CHSCT des institutions de l'assurance chômage correspondant au périmètre de la structure ;
- des 20 membres titulaires et suppléants du CRHSCT représentant le personnel correspondant au périmètre de la structure, chacun votant à hauteur de 1,3 voix.

Pour la DSI, le CHSCT transitoire est composé :

- du membre du CRHSCT du siège de l'ex-ANPE, appartenant à la DSI, complété de 6 membres choisis parmi les agents de la DSI, désignés par les organisations de l'ex-ANPE représentative au sein de ce CRHSCT ;
- des membres titulaires du CHSCT de la DSI de l'assurance chômage.

Les membres de ces comités disposent des droits et protections prévus par le code du travail.

Les représentants élus à la date de signature du présent accord qui ne seraient pas appelés à siéger dans le CHSCT transitoire conserveront leur mandat avec les moyens et protections qui y sont attachés.

#### Attributions et modalités de fonctionnement

Le CHSCT transitoire dispose des mêmes attributions et prérogatives qu'un CHSCT. A ce titre, il est informé et consulté conformément aux dispositions du code du travail.

Les réunions des CHSCT transitoires ont lieu au minimum 6 fois par an.

Chaque membre dispose d'un jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion.

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

### Article 4

#### *Délégués du personnel transitoires*

##### Composition

Sont délégués du personnel à titre transitoire au sein de chacune des 29 structures :

- les délégués du personnel titulaires issus des organismes de l'assurance chômage correspondant au périmètre de la structure ;
- les membres titulaires des commissions paritaires locales issus de l'ANPE correspondant au périmètre de la structure.

En cas d'écart entre le nombre de représentants du personnel issus de ces deux différentes instances, il est procédé au sein de l'établissement concerné à la désignation de représentants supplémentaires parmi les membres suppléants de l'institution la moins représentée et dans la limite du nombre de suppléants existants.

En cas d'insuffisance de suppléants parmi les délégués du personnel, ces représentants supplémentaires sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats obtenus au cours des dernières élections professionnelles de délégués du personnel et en application de la règle de la plus forte moyenne.

En cas de désistement d'un membre d'une CPL pour exercer ses fonctions de délégué du personnel ou en cas de listes de CPL épuisées l'organisation syndicale désigne un remplaçant.

Les délégués syndicaux participent de droit aux réunions des délégués du personnel.

Les représentants élus à la date de signature du présent accord qui ne seraient pas appelés à siéger aux réunions des délégués du personnel conserveront leur mandat avec les moyens et protections qui y sont attachés.

#### Attributions et modalités de fonctionnement

Les délégués du personnel transitoires disposent des attributions, droits et protections définis par le code du travail complétés par les dispositions de l'article 7, paragraphe 1, de la convention collective nationale.

## Article 5

### *Instances transitoires au niveau national*

#### 5.1. Comité central d'entreprise transitoire

##### Composition

Il est institué un comité central d'entreprise transitoire composé :

- de 36 élus désignés du comité national d'information et de consultation de l'assurance chômage ;
- des 22 membres désignés du CCPN de l'ANPE, titulaires et suppléants ; chacun a droit de vote à hauteur de 1,63 voix.

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau national de Pôle emploi désigne 2 représentants au comité central d'entreprise transitoire.

##### Attributions et fonctionnement

Le directeur général de Pôle emploi ou son représentant préside le comité.

Le comité central d'entreprise transitoire dispose des attributions économiques d'un comité central d'entreprise. A ce titre, il est informé et consulté conformément aux dispositions du code du travail. En cas de consultation, les documents nécessaires sont envoyés avec la convocation et l'ordre du jour.

Le comité central d'entreprise transitoire dispose du droit de recourir aux experts dans les conditions du code du travail et du droit d'ester en justice.

Le secrétaire du CCE transitoire est élu selon les règles du code du travail.

Le comité central d'entreprise est convoqué par la direction sur un ordre du jour élaboré dans le cadre des dispositions de l'article L. 2325-15 du code du travail. Cet ordre du jour est porté à la connaissance des membres du CCE au moins 8 jours avant la date de la réunion.

Le comité central d'entreprise transitoire se réunit, au moins 6 fois par an à l'initiative de la direction. Le CCE transitoire peut également être réuni à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Chaque membre dispose d'un jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion, hors délai de route.

#### 5.2. CNHSCT

##### Composition

Il est institué un comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail transitoire composé :

- de 10 membres parmi les représentants des CHSCT de l'ex-assurance chômage, répartis selon la plus forte moyenne déterminée lors des élections précédentes des comités d'entreprise ;
- des membres titulaires du CNHSCT de l'ex-ANPE (10 membres).

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau de Pôle emploi désigne 2 représentants au CNHSCT transitoire.

#### Attribution

Le CNHSCT est compétent pour tout sujet relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail qui suppose une décision de niveau national, sans préjudice des compétences des CHSCT transitoires.

#### Fonctionnement

Le CNHSCT transitoire se réunit au moins 6 fois par an à l'initiative de la direction. Le CNHSCT transitoire peut également être réuni à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Chaque membre dispose d'un jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion, hors délai de route.

### Article 6

#### *Moyens de fonctionnement des instances provisoires*

Les membres des instances transitoires (comité d'entreprise, comité d'entreprise, CHSCT, CNHSCT transitoires) et les délégués du personnel transitoires bénéficient des modalités de prise en charge de leur frais de déplacement et de crédits d'heures dans les conditions fixées par les articles 6.2 de la CCN (instances nationales) et de l'article 7, paragraphe 2, de la CCN (instances locales et délégués du personnel).

### Article 7

#### *Mise en œuvre des élections au sein de Pôle emploi et cessation des instances transitoires*

Les parties signataires conviennent de négocier dès à présent le protocole électoral afin de permettre de lancer les opérations permettant d'organiser les élections dans les meilleurs délais. Les parties signataires conviennent de se fixer pour objectif de réaliser les élections professionnelles comité d'établissement et délégués du personnel avant le 1<sup>er</sup> juin 2009. A cette fin, les organisations syndicales s'engagent à désigner avant le 1<sup>er</sup> février 2009 leurs représentants chargés de la négociation du protocole d'accord préélectoral au sein des établissements.

Les instances transitoires au niveau national et au niveau des structures prévues par le présent accord disparaissent le 30 juin 2009 ainsi que les mandats prolongés par le présent accord.

### Article 8

#### *Gestion des activités sociales et culturelles*

Pour des modalités pratiques et comptables, le financement et la gestion des activités sociales et culturelles demeurent régis par les dispositions propres à chacun des deux organismes jusqu'au 31 décembre 2009 et à titre dérogatoire par rapport au code du travail. Ainsi :

- les activités sociales et culturelles au bénéfice des agents issus de l'ANPE demeurent gérées par l'association pour le développement des activités sociales de l'ANPE, jusqu'au 31 décembre 2009 ;

- les activités sociales et culturelles au bénéfice des agents issus des institutions de l'assurance chômage, ainsi que des nouveaux embauchés, sont gérées souverainement par une commission du comité d'établissement, composée exclusivement de représentants des agents issus de l'assurance chômage et des nouveaux embauchés ;
- le FNOSP est maintenu selon les règles prévues par le dispositif conventionnel de l'assurance chômage, au bénéfice des agents issus des institutions de l'assurance chômage ainsi que des nouveaux embauchés, jusqu'au 31 décembre 2009. L'Unédic peut demander, conjointement avec ses comités d'établissement, d'être couverte par l'accord relatif au FNOSP ;
- le financement du FNOSP et sa gestion sont assurés selon les règles conventionnelles existantes adaptées à la situation de fusion de deux organismes. Ainsi Pôle emploi assure les contributions de l'employeur au financement des œuvres sociales du personnel pour les agents de droits privé, au prorata de la masse salariale du personnel transféré, conformément à l'article 34 de la CCN de l'assurance chômage. Il sera tenu compte des effectifs de l'année 2009. Au 1<sup>er</sup> juillet 2009, un versement complémentaire sera effectué pour tenir compte de l'augmentation de la masse salariale complémentaire des nouveaux embauchés.

## TITRE II

### DROIT SYNDICAL

En application de la loi n° 2008-126 qui stipule que tous les agents et salariés de Pôle emploi sont concernés par l'application de la deuxième partie du code du travail, le droit syndical applicable au sein du nouvel opérateur à compter de sa création relève des articles 4, 5 et 6 de la CCN de l'assurance chômage.

Pour tenir compte de la création de Pôle emploi et de la modification de périmètre d'intervention des représentants et délégués syndicaux, les parties signataires s'accordent à modifier le texte de référence sur les points suivants :

Modifications génériques :

- les termes « assurance chômage » et « régime » sont remplacés par « Pôle emploi » ;
- les termes « l'Unédic » sont remplacés par « la direction générale de Pôle emploi » ;
- les termes « des salariés de l'assurance chômage » sont remplacés par « salariés et agents de Pôle emploi » ;
- le terme « institution » est remplacé par le terme « établissement » ;
- les termes « comité d'entreprise » sont remplacés par « comité d'établissement ».

Modifications spécifiques :

Il est créé 2 paragraphes supplémentaires au sein de l'article 4 (Syndicats et libertés d'expression) :

- article 4, paragraphe 4 : « Durant un congé de formation économique et syndicale, la rémunération des agents de Pôle emploi est maintenue à taux plein qu'ils en soit bénéficiaires (à hauteur de 12 jours par an) ou animateurs (à hauteur de 18 jours par an) » ;



- article 4, paragraphe 5 : « Chaque adhérent à un syndicat représentatif au niveau national de Pôle emploi a droit de participer à 1 congrès syndical par an, dans la limite de 5 jours avec le maintien de sa rémunération » ;
- article 5, paragraphe 1, en complément du paragraphe, il est indiqué : « Compte tenu des circonstances exceptionnelles résultant de la création de Pôle emploi, dans les 29 établissements, le nombre de délégués syndicaux légaux et conventionnels (hors délégués syndicaux cadres) est majoré de 50 %, arrondi à l'unité supérieure. Il s'agit de délégués syndicaux supplémentaires, à ce titre il leur est attribué le crédit structurel de l'article 5, paragraphe 4 ».
- article 5, paragraphe 4 : la phrase « Un contingent est attribué à un délégué syndical de chaque organisation. » est remplacée par « Un contingent est attribué à chaque délégué syndical conventionnel de chaque organisation. » ;
- article 5, paragraphe 4, 4<sup>e</sup> alinéa : le temps de transport est porté à 240 heures par an ;
- article 5, paragraphe 6, 3<sup>e</sup> alinéa, la fin de la phrase « si possible » est supprimée. Elle est complétée par la phrase suivante : « Et en tout état de cause, les locaux existants à ce jour sont maintenus ou remplacés, pendant la période transitoire de l'accord du 22 décembre 2008. »
- à l'article 5, paragraphe 7, il est créé un paragraphe 7 *ter* : « Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments de Pôle emploi en dehors des horaires de service. »

Les organisations syndicales représentatives sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. La durée de cette dernière ne peut excéder 1 heure, hors délais de route. Les heures peuvent toutefois être cumulées pour tenir une réunion de 3 heures par trimestre.

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

Il est précisé que chaque agent n'a droit qu'à 1 heure d'information syndicale par mois.

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

- article 5, paragraphe 8, la mention « ayant le même coefficient » est remplacée par « ayant le même coefficient ou niveau » et la mention sur le « niveau de coefficient » est remplacée par « sur le niveau de rémunération » ;
- article 5, paragraphe 9, le 1<sup>er</sup> paragraphe est modifié de la façon suivante : « Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont attribuées aux agents de Pôle emploi par les organisations syndicales représentatives au niveau national pour l'exercice de mandats syndicaux ayant pour but de permettre d'assurer la représentation, en externe à l'institution, d'une organisation syndicale représentative dans Pôle emploi au plan national. » ;
- article 6, paragraphe 1, 1<sup>er</sup> alinéa : le nombre de délégués syndicaux centraux à temps plein par organisation syndicale est porté à 2 ;

- article 6, paragraphe 1, 4<sup>e</sup> alinéa : la somme de 20 000 F est portée à 21 000 € attribués par organisation syndicale représentative pour les frais de déplacement des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'un d'eux ;
- article 6, paragraphe 2, la mention « selon le barème applicable aux membres des instances paritaires instituées par la CCN » est remplacée par « selon le barème applicable au sein de Pôle emploi » ;
- article 6, paragraphe 3 : le crédit annuel est porté à 1 440 jours. Le premier alinéa est complété comme suit : « Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose d'un crédit global annuel de 1 450 jours pour permettre aux membres des bureaux des syndicats ou des sections de participer aux réunions statutaires de ces organisations. La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, 2 mois avant le début de l'année civile à la DGA-RH. »

## **Article 9**

### *Dispositions diverses*

Toutes dispositions relatives aux instances représentatives du personnel et au droit syndical qui ne seraient pas couvertes par le présent accord ou par la convention collective de l'assurance chômage relèvent des dispositions du code du travail.

Les commissions CRAT et C2P2S sont maintenues

## **Article 10**

### *Durée*

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à la date de création de Pôle emploi. Il prend fin au terme du délai fixé par l'article 7 du présent accord à l'exception des dispositions de l'article 8. Il ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'échéance de cette date.

## **Article 11**

### *Publicité*

Cet accord sera déposé en 5 exemplaires à la DDTEFP de Paris et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 22 décembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Pôle emploi.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

## ANNEXE

---

### **Articles de la convention collective nationale de l'assurance chômage portant sur le droit syndical**

#### Article 4

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

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

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

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

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

#### Article 5

##### *Dispositions locales*

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

L'exercice de ces mandats doit s'intégrer dans la vie courante de l'entreprise, au profit des intérêts des salariés, et sans rupture pour l'évolution professionnelle des délégués syndicaux.

Par ailleurs une organisation syndicale peut désigner un délégué syndical supplémentaire qui bénéficie de la même protection juridique que le délégué syndical.

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

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

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

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

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

- en fonction des effectifs occupés dans les locaux des services centraux, 15 heures par mois jusqu'à 50 agents sur un même site, majorées à partir du 51<sup>e</sup> agent de 5 heures par mois par tranche de 50 agents supplémentaires ;
- 3 heures par mois par autre site (1) séparé du siège, comportant 10 agents et plus ;
- 1 heure par mois par autre site (1) séparé du siège, comportant moins de 10 agents.

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

Le temps de transport au titre de l'exercice des mandats du délégué syndical et de délégué syndical supplémentaire n'affecte pas le contingent d'heures découlant de l'application du présent article, dans la limite de 10 heures par mois.

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

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

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

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

---

(1) A condition que ceux-ci soient distants du siège de plus de 1 kilomètre, sinon leurs effectifs doivent être décomptés avec ceux du siège.

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

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

Un local approprié et équipé des moyens matériels et de communication nécessaires, situé à l'intérieur de chaque institution et hors des lieux de travail, sera mis à leur disposition, si possible par organisation syndicale.

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

- le temps consacré à ces réunions ne pourra excéder dans tous les cas, pour chaque agent, 1 heure de travail par mois ;
- ces heures pourront être cumulées sur un trimestre à la demande du syndicat concerné en tenant compte des besoins du service. Les organisations syndicales s'efforceront d'éviter la simultanéité de ces réunions.

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

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

Ces réunions devront se tenir, au début ou à la fin d'une demi-journée de travail ou d'une plage fixe en cas d'horaire variable ou d'un poste fixe en cas de travail posté.

La direction de l'institution devra être prévenue au moins 3 jours ouvrés à l'avance de la date et de l'heure de la réunion.

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

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

7 bis. En outre, chaque organisation syndicale peut réunir 1 jour par an les membres de sa section syndicale. Cette réunion doit être portée à la connaissance de l'employeur avec un délai de prévenance d'au moins 2 semaines. Elle ne saurait être accolée avec les réunions prévues par l'article 5.7. Il s'agit d'une journée entière, limitée à la durée du travail pratiquée pour une journée au sein de l'institution sans que d'éventuels délais de transport ne puissent s'y ajouter.

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

8. Un délégué syndical doit bénéficier tous les 4 ans d'une révision de salaire qui ne peut être inférieure à l'évolution moyenne de salaire des salariés de l'assurance chômage inscrits à l'effectif permanent, ayant le même

coefficient, déduction faite de l'effet des évolutions automatiques de salaire. Cette augmentation prend effet dans le cadre des dispositions de l'article 18, paragraphe 1, de la convention collective nationale. Par ailleurs, à cette occasion, un point peut être fait sur le niveau de coefficient du délégué syndical.

9. Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont attribuées aux agents du régime pour l'exercice de mandats syndicaux ayant pour but de permettre d'assurer la représentation, en externe à l'institution, d'une organisation syndicale représentative au plan national signataire de la convention collective :

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

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

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

Les noms des agents mandatés doivent être notifiés à la direction de l'institution concernée par l'organisation syndicale locale ou nationale. Cette notification doit être effectuée environ 1 semaine à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

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

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

10. Les agents pourront obtenir une suspension de leur contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical d'une durée comprise entre 1 et 12 mois.

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

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

11. Les agents pourront obtenir une suspension de leur contrat de travail de longue durée, d'une durée maximale de 3 années, éventuellement renouvelable ou prolongeable, pour exercer un mandat syndical extérieur à l'institution.

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

A la fin du mandat, l'agent sera réintégré dans un emploi de sa catégorie ou dans un emploi similaire, sous réserve qu'il en ait fait la demande au moins 6 mois à l'avance à son institution d'origine.

Toutefois, à la fin d'un mandat électif, l'agent sera réintégré dans un délai de 1 mois, à partir de la notification de la fin de ce mandat à la direction de l'institution concernée.

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

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

## Article 6

### *Dispositions nationales*

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

1. (1) Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national a la possibilité de désigner un représentant pour exercer en permanence des fonctions syndicales, à l'échelon national.

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

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

Sa rémunération (salaire et primes) et les avantages attachés à son institution d'appartenance lui sont garantis. Par ailleurs, l'Unédic prendra en charge sur justificatifs les déplacements du représentant national dans la limite de 20 000 € par année civile.

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

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

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

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

---

(1) Le paragraphe 1 annule et remplace l'ensemble des dispositions du protocole annexe du 4 juin 1975 de la convention collective.

Celui-ci bénéficiera également, 3 mois avant sa réintégration, d'un entretien avec le directeur de l'institution d'accueil accompagné d'un membre de la direction de l'Unédic, afin de procéder à un examen :

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

2. Le temps consacré aux réunions paritaires relatives à la présente convention par les agents représentant les organisations syndicales représentatives au niveau national est payé comme temps de travail. Leurs frais de déplacement pour se rendre à ces réunions sont remboursés selon le barème applicable aux membres des instances paritaires instituées par la convention collective nationale et sur la base de 4 agents maximum par réunion convoquée à l'initiative de l'Unédic, sans que cela ait pour effet de limiter la composition de la délégation.

3. De plus, chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose, au niveau national, d'un crédit annuel de 720 jours payés qu'elle répartit selon ses besoins.

Pour assurer la gestion des jours utilisés, l'Unédic mettra à la disposition de chaque organisation syndicale des bons à 4 volets, d'une valeur de 1 journée ou de une demi-journée (1 volet pour l'organisation syndicale émettrice, 1 pour l'agent, 1 pour la direction de l'institution, 1 pour l'Unédic).

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

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

Pour un même site, les organisations syndicales s'efforceront de faire en sorte que ces absences simultanées ne dépassent pas 15 % de l'effectif de celui-ci ou au maximum 1 personne pour un site de moins de 9 salariés.

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

## Article 7

### *Dispositions relatives aux instances représentatives du personnel*

#### 1. Calcul du nombre d'élus au comité d'entreprise et du nombre de délégués du personnel

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

- pour une institution  $\leq$  à 300 salariés : + 1 élu titulaire et suppléant délégués du personnel et comité d'entreprise ;



- pour une institution > à 300 salariés : + 2 élus titulaires et suppléants délégués du personnel et comité d'entreprise.

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

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

Les frais de déplacement des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel sont pris en charge, sur la base de justificatifs, aux taux notifiés périodiquement par l'Unédic dans la limite de 1 déplacement mensuel par site sauf circonstances exceptionnelles. Les déplacements sur un site de l'institution en dehors de la métropole seront pris en charge après accord de la direction de l'institution.

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

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

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

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

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

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

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

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