

Accord professionnel

DROIT SYNDICAL ET INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL PÔLE EMPLOI

ACCORD DU 17 JUILLET 2009
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'INSTANCES
REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
NOR : ASET0951177M

PRÉAMBULE

En application de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008, tous les salariés de droit privé et les agents de droit public, personnels de Pôle emploi, relèvent des dispositions de la deuxième partie du code du travail.

Pour tenir compte de la création de Pôle emploi et de la modification conséquente des périmètres d'intervention des représentants du personnel, des délégués et représentants syndicaux, les parties signataires s'accordent à améliorer, par le présent accord, certains points du texte de référence du droit syndical tel qu'il résulte des articles 4, 5, 6 et 7 de la convention collective nationale du RAC dans l'esprit de l'accord préalable à la négociation de la convention collective nationale du 7 novembre 2008.

Dans ce cadre, elles conviennent de déterminer par voie conventionnelle les meilleures conditions telles qu'elles résultent des garanties acquises des statuts respectifs des deux catégories de personnel.

Article 1^{er}

(art. 4 de la convention)

1.1. La direction de Pôle emploi reconnaît la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés et agents d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

1.2. 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 le recrutement, les augmentations de salaire, 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 ou de la sanction d'un agent, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties au litige s'emploieront à mettre en place une procédure amiable qui ne fait pas obstacle au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé s'il est avéré.

1.3. L'exercice des mandats des délégués syndicaux et des représentants de section syndicale, ou des représentants élus du personnel s'intègre dans la vie courante de l'établissement, sans rupture pour leur évolution professionnelle, au profit des intérêts de l'ensemble des personnels de Pôle emploi. L'employeur veille à la stricte application des dispositions de l'article L. 2141-10 du code du travail et notamment son deuxième paragraphe, ainsi que de l'article 2 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

1.4. Durant un congé de formation économique, sociale et syndicale, la rémunération des salariés et agents de Pôle emploi est maintenue à taux plein, qu'ils en soient bénéficiaires (à hauteur de 15 jours par an) et/ou animateurs (à hauteur de 20 jours par an).

La prise de ce congé est possible par fraction d'une journée sans que celle-ci puisse être inférieure.

1.5. Les dépenses liées à ce congé de formation économique, sociale et syndicale, quel que soit le volume de jours consommés dans le cadre des dispositions du paragraphe 1.4, sont déductibles du montant de la participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle continue dans la limite de 0,08 % des salaires payées dans l'année en cours dans l'établissement de rattachement.

1.6. Chaque adhérent à un syndicat représentatif au niveau national de Pôle emploi a droit de participer aux congrès de son organisation syndicale, de sa fédération ou de sa confédération, dans la limite de 5 jours par an avec le maintien de sa rémunération.

Afin de tenir la variabilité de rythme et de durée de ces congrès, chaque organisation syndicale a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 15 jours sur 3 ans.

Tout adhérent à un syndicat non représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de 2 jours par an, sous forme d'autorisation d'absence rémunérée accordée de droit. Chaque syndicat non représentatif au niveau national a la possibilité de cumuler ces jours par période triennale, soit un cumul possible de 6 jours sur 3 ans.

Article 2

(art. 5 de la convention)

Dispositions locales au sein des établissements de Pôle emploi

Compte tenu de l'organisation de Pôle emploi et du niveau de délégation accordée aux directeur régionaux et au directeur général adjoint de la direction des services informatiques et au directeur de Pôle emploi service, il est convenu que le siège de la direction générale, chaque direction régionale, Pôle emploi service et la direction de services informatiques sont considérés comme des établissements distincts, pour la désignation des délégués syndicaux comme pour la mise en place des comités d'établissement.

Les directeurs des établissements ci-dessus mentionnés disposent d'une délégation de pouvoir du directeur Général pour assurer la tenue des IRP et la négociation d'accords locaux sur les thèmes relevant de leur délégation.

2.1. Délégués syndicaux

2.1.1. Délégués syndicaux légaux

Les délégués syndicaux des établissements sont désignés par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement selon les dispositions du code du travail, en fonction des effectifs et bénéficient des protections prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La représentativité de chaque organisation syndicale est constatée, à l'issue de chaque élection, selon les règles en vigueur.

2.1.2. Délégués syndicaux supplémentaires conventionnels

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'établissement peut désigner un délégué syndical supplémentaire conventionnel.

Pour les établissements de plus de 1 000 agents, ce nombre est majoré d'une unité par tranche de 1 000 à compter de 1 001 agents.

Les délégués syndicaux supplémentaires conventionnels bénéficient de la même protection juridique que les délégués syndicaux légaux.

2.1.3. Délégué syndical supplémentaire (ex-délégué syndical encadrement)

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire dans les conditions fixées par le code du travail.

Le délégué syndical supplémentaire bénéficie du même contingent de crédit d'heures, incluant le crédit d'heures défini à l'article 2.2.1 du présent accord, que le délégué présent syndical légal.

2.1.4. Clause salariale concernant les délégués syndicaux légaux, délégués syndicaux supplémentaires et délégués syndicaux supplémentaires conventionnels

Un délégué syndical sous contrat de droit privé doit bénéficier a minima tous les 3 ans d'une révision de salaire au regard de la moyenne des salaires des agents de droit privé, inscrits à l'effectif permanent, ayant une ancienneté comparable et le même coefficient, déduction faite de l'effet des évolutions automatiques de salaire. Les éléments servant à réaliser cette comparaison seront adressés tous les 6 mois aux délégués syndicaux centraux. Cette augmentation prend effet dans le cadre des dispositions de la CCN en vigueur. Par ailleurs, à cette occasion, un point peut être fait sur le niveau de rémunération du délégué syndical.

Un délégué syndical sous contrat de droit public ne peut bénéficier d'un nombre de fraction de prime variable inférieur au nombre moyen de fractions effectivement attribuées tous les 6 mois aux agents de sa région de rattachement et de son niveau d'emploi. Il en est de même pour ce qui concerne la prime de performance lorsqu'il y est éligible. Par ailleurs, il bénéficie annuellement, en matière d'avancement d'échelon, de réductions d'ancienneté égales à la moyenne des réductions dont ont bénéficié les agents en activité de même niveau d'emploi et de même ancienneté de ser-

vice dans ces niveaux. En matière d'accès aux échelons exceptionnels, la situation des délégués syndicaux proposables est examinée au regard de leurs caractéristiques d'âge et de carrière comparées à la population de référence constituée des agents ayant bénéficié de cet avantage lors de l'exercice précédent.

2.1.5. Prise en compte de l'activité syndicale dans la gestion de carrière des agents mandatés

Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les agents publics sont prises en compte dans la validation des acquis professionnels préalable aux épreuves de sélection interne.

Les compétences spécifiques développées dans l'exercice des activités syndicales par les agents de droit privé sont prises en compte lors de leur entretien professionnel annuel afin d'examiner les possibilités de leur faire bénéficier d'une évolution professionnelle.

Pour permettre aux agents élus et/ou mandatés de conserver un lien avec l'activité opérationnelle, il pourra leur être proposé à l'occasion de l'examen de situation visé à l'article 2.6.3 du présent accord, des actions de formation visant à maintenir les compétences professionnelles de l'agent (suivi des évolutions réglementaires ou techniques).

2.2. Crédit d'heures des délégués syndicaux légaux, délégués syndicaux supplémentaires, délégués syndicaux supplémentaires conventionnels

2.2.1. Délégué syndical légal et délégué syndical supplémentaire

En plus des crédits d'heures définis par le code du travail, un contingent de 15 heures est attribué à chaque délégué syndical légal et délégué syndical supplémentaire.

Pour tenir compte des différences de taille et de l'éloignement entre les sites de l'établissement, il est attribué en outre à chaque délégué syndical visé au présent paragraphe un contingent supplémentaire de :

- 1 heure par mois pour chaque site de moins de 15 agents ;
- 3 heures par mois pour chaque site de 15 à 50 agents ;
- 5 heures par mois pour chaque site de plus de 50 agents, majorées à partir du 51^e agent de 5 heures par mois par tranche de 50 agents supplémentaires.

Les effectifs pris en compte sont ceux définis par les articles L. 1111-1 et L. 1111-2 du code du travail.

2.2.2. Délégué syndical supplémentaire conventionnel

Le délégué syndical supplémentaire conventionnel défini à l'article 2.1.2, 1^{er} alinéa, bénéficie du crédit d'heures défini à l'article 2.2.1.

Le(s) délégué(s) syndical(aux) supplémentaire(s) conventionnel(s) défini(s) à l'article 2.1.2, 2^e alinéa, bénéficie(nt) d'un crédit de 45 heures mensuelles, majoré de 2 heures par mois par tranche de 10 sites dans l'établissement pour l'exercice de son mandat.

Pour les établissements (Pôle emploi siège, Pôle emploi services, DGA-SI) qui n'ont pas de site d'accueil au public, les 45 heures sont majorées de 2 heures par tranche de 150 agents dans l'établissement.

2.2.3. Contingentement des crédits d'heures (art. 2.2.1 et 2.2.2)

En tout état de cause, le contingent constitué par les heures attribuées aux délégués syndicaux légaux et délégués syndicaux supplémentaires définis à l'article 2.2.1 et par les heures attribuées aux délégués syndicaux supplémentaires conventionnels définis à l'article 2.2.2 ne pourra dépasser le plafond de 606,68 heures par établissement et par organisation syndicale (soit 4 ETP), à l'exception des établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 2 500 pour lesquels ce plafond est porté à 916 heures (soit 6 ETP).

2.3. Représentants des sections syndicales

Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations syndicales non représentatives ont la possibilité de créer une section syndicale soit au niveau national, soit au niveau de l'établissement et de désigner un représentant de la section syndicale (RSS) au niveau où la section est créée.

Le représentant de la section syndicale désignée par une organisation syndicale non représentative au niveau où la section est créée bénéficie d'un crédit de 45 heures mensuelles, hors délai de route. Tout ou partie de ce crédit est reportable sur l'année civile au sein de l'établissement et également cessible au sein de l'établissement à un ou plusieurs agents de cet établissement mandaté par le RSS.

2.4. Crédits d'heures attribués aux délégués syndicaux au titre des représentations syndicales dans les instances

Délégués du personnel

Les délégués syndicaux légaux, les délégués syndicaux supplémentaires conventionnels, le délégué syndical supplémentaire participent de droit aux réunions des délégués du personnel. Il leur est attribué à ce titre le même contingent d'heures que celui alloué aux délégués du personnel.

Le crédit d'heures légal dont dispose chaque délégué du personnel titulaire est majoré de 5 heures mensuelles. Par ailleurs, il est attribué au délégué du personnel suppléant un crédit d'heures de 5 heures mensuelles hors déplacements. Ces crédits d'heures s'entendent hors temps de dépassement.

Chaque délégué du personnel dispose de 1 journée et demie de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

Comité d'établissement

Dans les établissements où existe un comité d'établissement, chaque organisation syndicale ayant au moins un élu peut désigner un agent de l'établissement comme représentant syndical au comité d'établissement. A ce titre, il lui est attribué le même contingent d'heures que celui alloué aux membres titulaires du comité d'établissement, hors temps de trajet.

Chaque membre du comité d'établissement, y compris le représentant syndical, dispose de 1 jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

Réunions du CHSCT

Dans les établissements où existe un CHSCT, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un agent de l'établissement comme représentant syndical aux réunions du CHSCT. A ce titre, il lui est attribué le même contingent d'heures que celui alloué aux membres du CHSCT, hors temps de trajet.

Chaque membre du CHSCT, y compris le représentant syndical, dispose de 1 jour et demi de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

2.5. Utilisation des crédits d'heures

Toutes les heures, dans la limite des contingents, sont mutualisables, reportables et cumulables sur l'année civile par organisation syndicale au sein de l'établissement. Les reports d'heures attribuées à d'autres personnes de l'établissement mandatées, dont les noms doivent être notifiés au préalable auprès de la direction de l'établissement, ne leur confèrent pas 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.

La direction veillera à substituer l'utilisation des bons de délégation papier par un support informatisé distinguant chaque compteur de crédit d'heures en vue d'une simplification de la procédure actuelle.

Le temps de transport au titre de l'exercice des mandats du délégué syndical, de délégué syndical supplémentaire conventionnel, de délégué syndical supplémentaire n'affecte pas le contingent d'heures découlant de l'application du présent article, dans la limite de 200 heures par an pour chacun.

2.5.1. Frais de déplacement

Les frais de déplacement dans les différents sites et les frais de repas occasionnés par l'exercice propre du mandat syndical au sein de l'établissement seront remboursés par la direction de l'établissement, sur présentation de pièces justificatives, sur la base de 1 déplacement mensuel par site quel que soit le site, sauf circonstances exceptionnelles. Le siège de l'établissement et les locaux syndicaux ne sont pas pris en compte pour l'application de cette limitation.

2.5.2. Déplacement des délégués syndicaux des DOM

La direction générale prendra en charge un déplacement tous les 2 ans pour 1 délégué syndical par organisation syndicale représentative au niveau de chaque établissement DOM vers la métropole.

Ce déplacement vient en sus de celui effectué dans le cadre de la formation suite aux élections professionnelles prévue à l'article 2.6.4.

2.6. Moyens d'information et d'exercice de l'activité syndicale

2.6.1. Moyens matériels

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

- assurer la collecte des cotisations à l'intérieur de l'établissement ;
- diffuser et afficher, au sein de l'établissement, la presse syndicale et tous documents syndicaux, notamment par la mise à disposition des panneaux d'affichage.

Un local approprié et équipé des moyens matériels et de communication nécessaires est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et un local commun approprié et équipé dans les mêmes conditions est mis à disposition des organisations syndicales non représentatives au niveau de l'établissement, au sein des locaux du siège de la direction de chaque établissement, et dans tous les cas hors des lieux de réception du public.

Les équipements en moyens matériels et informatiques sont conformes à ceux prévus dans l'accord relatif à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication du 12 juin 2009.

2.6.2. Réunions syndicales et autorisations d'absence

Réunions des sections syndicales :

Les délégués syndicaux et représentants de section syndicale 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, dans tous les cas, excéder, 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 établissement.

En outre, le temps de transport du délégué syndical légal, du délégué syndical supplémentaire et du délégué syndical supplémentaire conventionnel ou du mandaté pour se rendre au lieu où est organisée la réunion n'est pas compris dans le contingent d'heures défini à l'article 2.2.3 du présent accord. Par ailleurs, à l'occasion de ces réunions, les frais de déplacement des participants seront pris en charge selon les barèmes en vigueur.

Ces réunions devront se tenir au début ou à la fin de 1/2 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'établissement 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.

Réunion syndicale annuelle :

Chaque organisation syndicale, au niveau où elle est représentative, peut réunir 1 jour par an les membres de sa section syndicale. Cette réunion doit être portée à la connaissance de la direction ou du manager de site avec un

délai de prévenance de 10 jours calendaires. Elle ne saurait être accolée avec les réunions de section syndicale. Il s'agit de 1 journée entière, limitée à la durée du travail pratiquée pour 1 journée au sein de l'établissement sans que d'éventuels délais de transport ne puissent s'y ajouter. Cette journée pourra être cumulée sur 2 ans 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.

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.

Réunions d'information des personnels :

Les organisations syndicales au niveau où elles sont représentatives peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments de Pôle emploi en dehors des horaires de service, notamment selon les dispositions de l'article 6 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

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 délai de route. Les heures peuvent toutefois être cumulées pour tenir une réunion de 3 heures par trimestre.

Chaque salarié ou agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à une seule de ces réunions mensuelles d'information.

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. Il appartient au directeur ou responsable du site de s'en assurer.

Autorisations d'absences exceptionnelles :

Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont attribuées aux personnels de Pôle emploi mandatés par les organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau de l'établissement, pour exercer des mandats syndicaux ayant pour but de permettre d'assurer la représentation de l'organisation syndicale représentative au plan national ou confédérées à l'extérieur de Pôle emploi, soit :

- 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 personnels de l'établissement concerné.

Ces absences pour mandats syndicaux sont payées dans la limite totale annuelle de 20 jours ouvrés par agent mandaté. Elles peuvent être prises par fraction de 1/2 journée.

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

Les mandatements délivrés par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, sur une même période, au titre du présent paragraphe ne peuvent avoir pour effet de mobiliser plus de 30 % de l'effectif d'un site sur la période considérée.

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

2.6.3. Suspension du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Les agents peuvent 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 doit être faite conjointement par le salarié ou agent et l'organisation syndicale.

A la fin du mandat, le salarié ou l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie ou de son niveau ou équivalent au sein de son établissement.

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

La demande doit être faite conjointement par le salarié ou l'agent et l'organisation syndicale.

A la fin du mandat représentatif, l'agent est réintégré dans un emploi de sa catégorie ou de son niveau ou équivalent selon son statut, sous réserve qu'il en ait fait la demande dans des délais raisonnables.

Toutefois, à la fin d'un mandat électif, le salarié ou l'agent est réintégré dans un délai de 1 mois, à partir de la notification de la fin de ce mandat à la direction de l'établissement concernée.

Il sera tenu compte des souhaits en matière d'affectation exprimée par l'agent lors de sa réintégration.

Pour les mandats supérieurs à 6 mois, l'agent réintégré bénéficie d'un entretien visant à faire le point notamment sur les acquis et capacités professionnelles nouvelles dont il peut disposer.

Dans tous les cas, la direction peut proposer, si besoin, un parcours personnalisé de développement des compétences ou un stage de formation pour permettre la mise à niveau des connaissances professionnelles nécessaires à cette réintégration.

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

2.6.4. Formation des représentants du personnel aux instances représentatives du personnel

A l'issue des élections professionnelles, les représentants du personnel titulaires et suppléants dans les différentes instances représentatives du personnel pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours, hors délais de route, pour suivre des formations à l'exercice de leur mandat organisées par les organisations syndicales représentatives.

Les frais de déplacement pour se rendre à ces sessions de formation sont pris en charge par les établissements selon les barèmes en vigueur dans Pôle emploi et sur présentation de justificatifs.

Cette autorisation d'absence est attribuée en dehors des crédits d'heures alloués.

La situation des représentants du personnel résidant dans les départements d'outre-mer fera l'objet d'un examen particulier, sur demande de l'organisation syndicale.

Article 3

(art. 6 de la convention)

Dispositions nationales au sein de Pôle emploi

3.1. Délégués syndicaux centraux

La représentation au niveau national des organisations syndicales s'apprécie au regard des résultats électoraux des établissements consolidés au niveau national selon les dispositions de droit commun en vigueur.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national a la possibilité de désigner un délégué syndical central titulaire (DSC) et un délégué syndical central suppléant, pour exercer en permanence des fonctions syndicales, à l'échelon national dans les mêmes conditions que le délégué syndical central titulaire. Toutefois, le délégué syndical central suppléant ne participe aux réunions ouvertes au délégué syndical central titulaire qu'en cas d'absence de celui-ci.

L'attribution du mandat de délégué syndical central titulaire et suppléant et la fin de ces mandats sont notifiées à la direction générale de Pôle emploi. Celle-ci en informe l'ensemble des établissements de Pôle emploi.

Les délégués syndicaux centraux désignés continuent d'appartenir à l'effectif de leur établissement d'origine. Leur rémunération (salaire et primes) et les accessoires afférents liés à leur établissement d'appartenance leur sont garantis.

3.2. Déplacements des délégués syndicaux centraux

Les délégués syndicaux centraux ont toute latitude pour se déplacer librement dans tous les établissements de Pôle emploi. Ces déplacements donnent lieu à une information préalable de la DG et de la DR concernée, 24 heures à l'avance ou concomitante en cas de circonstance exceptionnelle, afin de permettre la couverture sociale des intéressés.

La direction prend également en charge un déplacement en dehors de la métropole tous les 2 ans, par DOM et par délégué syndical central.

La direction générale de Pôle emploi prendra en charge, sur justificatifs, dans la limite de 21 000 € par année civile attribués par organisation syndicale représentative, les frais de déplacement et de fonctionnement des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'un deux.

3.3. Locaux syndicaux

Un local syndical par organisation syndicale représentative au niveau national est mis à disposition des délégués syndicaux centraux de Pôle emploi. Il comporte les aménagements nécessaires à l'exercice de leur mis-

sion. Leur renouvellement et leur maintenance seront assurés par Pôle emploi selon les normes applicables au réseau. Les délégués syndicaux centraux bénéficient des équipements conformes à ceux prévus dans l'accord relatif à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication du 12 juin 2009.

3.4. Clause salariale concernant les délégués syndicaux centraux

Dans le but d'assurer une progression de sa carrière, identique à la moyenne de celle des salariés et agents de la même catégorie, la situation personnelle de chaque délégué syndical central est examinée au minimum tous les 3 ans par la direction générale de Pôle emploi, en liaison avec la direction de l'établissement concerné. A ce titre, les dispositions de l'article 2.6.3 s'appliquent également aux délégués syndicaux centraux selon leur statut d'origine (privé ou public).

A la fin de son mandat, le délégué syndical central est réintégré, dans un poste ou une fonction en adéquation avec le niveau de son coefficient ou de son niveau d'emploi, dans des conditions concertées avec l'intéressé.

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

- du bilan de ses acquis et capacités professionnelles ;
- des conditions de poursuite de sa carrière ;
- du plan de formation et de développement des compétences nécessaire à sa réintégration.

3.5. Réunions à l'initiative de la direction

Le temps consacré aux réunions paritaires convoquées à l'initiative de la direction de Pôle emploi, ainsi que les journées de préparation et de bilan liées à ces réunions, relatives à la convention collective et au dispositif conventionnel de Pôle emploi, par les délégués syndicaux centraux et agents représentant les organisations syndicales représentatives au niveau national est payé comme temps de travail.

Les frais de déplacement occasionnés par ces réunions sont remboursés selon les barèmes applicables aux déplacements professionnels dans Pôle emploi, dans la limite du déplacement de 4 agents au maximum par réunion et par organisation syndicale (sans préjudice des dispositions particulières prévues dans l'accord préalable du 7 novembre 2008), au-delà de cette limite les frais de déplacement ne sont pas pris en charge par la direction.

Si le délégué syndical central ou l'agent mandaté participe volontairement à une réunion d'une instance nationale un jour où il n'a pas d'obligation de service, il récupère cette journée de plein droit et à sa convenance ; il en fait la demande selon la forme fixée par la procédure « congés » de son établissement.

3.6. Autorisations spéciales d'absence attribuées aux organisations syndicales nationales

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose, au niveau national, d'un crédit annuel de 2 000 jours payés qu'elle répartit selon ses besoins. Ce crédit de jours permet également à ces organisations

syndicales de faire participer les membres des bureaux des syndicats ou des sections à leurs réunions statutaires. 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 direction générale de Pôle emploi.

Pour assurer la gestion des jours utilisés, Pôle emploi mettra à la disposition de chaque organisation syndicale des bons à 4 volets, d'une valeur de 1 journée ou de 1/2 journée (un volet pour l'organisation syndicale émettrice, un pour l'agent, un pour la direction de l'établissement, un pour Pôle emploi). La direction veillera à substituer dès que possible l'utilisation des bons de délégation papier par un support informatisé en vue d'une simplification de la procédure actuelle.

Deux mois avant le début de l'année civile, chaque organisation syndicale communique à la direction de Pôle emploi la liste nominative des agents susceptibles de bénéficier de ces délégations. La direction générale de Pôle emploi communiquera l'information aux directions des établissements concernées, l'actualisation de cette liste pouvant être effectuée au fil de l'eau.

En vue d'assurer la continuité du service au sein de l'établissement, les directions des établissements seront informées par les délégués syndicaux des absences des salariés et 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 30 % de l'effectif de celui-ci ou au maximum 2 personnes pour un site de moins de 15 salariés.

Ces absences ne peuvent être l'occasion d'une réduction des congés annuels, des jours de RTT ou des jours d'ancienneté.

Article 4

(art. 7 de la convention)

Dispositions relatives aux instances représentatives du personnel

4.1. Instances représentatives du personnel au niveau des établissements

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

4.1.1. Comités d'établissement

Calcul du nombre d'élus aux comités d'établissement :

Pour tenir compte du nombre d'implantations et des distances entre celles-ci et le siège des différents établissements, et permettre ainsi une représentation du personnel adaptée au contexte d'organisation de l'établissement, le nombre d'élus au niveau de chaque établissement tel que prévu par le code du travail est majoré comme suit :

- pour un établissement jusqu'à 300 salariés : + 1 élu titulaire et suppléant CE ;

- pour un établissement de plus de 300 salariés : + 2 élus titulaires et suppléants CE, majoré de 1 à partir de 1 000 et de 1 au-delà de 1 000 par tranche de 500 jusqu'à 3 000 et de 1 par tranche de 1 000 au-delà de 3 000.

Chaque élu au comité d'établissement dispose de 1 journée et demie de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

4.1.2. Délégués du personnel

Calcul du nombre de délégués du personnel dans les établissements :

Pour tenir compte de l'évolution de l'effectif et des implantations des établissements de Pôle emploi, et permettre ainsi une représentation du personnel adaptée au contexte d'organisation de l'établissement, le nombre d'élus au niveau de chaque établissement tel que prévu par le code du travail est majoré comme suit :

- pour un établissement jusqu'à 300 salariés : + 1 élu titulaire et suppléant DP ;
- pour un établissement de plus de 300 salariés : + 2 élus titulaires et suppléants DP.

Chaque délégué du personnel dispose de 1 journée et demie de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

4.1.3. CHSCT

Pour tenir compte de l'évolution de l'effectif et des implantations des établissements de Pôle emploi, le nombre de membres des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, au niveau de chaque établissement tel que prévu par le code du travail, est majoré d'un membre supplémentaire pour chaque tranche, soit :

- pour un établissement d'un effectif de 5 à 199 : 4 membres au lieu de 3 ;
- pour un établissement d'un effectif de 200 à 499 : 5 membres au lieu de 4 ;
- pour un établissement d'un effectif de 500 à 1 499 : 7 membres au lieu de 6 ;
- pour un établissement d'un effectif supérieur à 1 500 : 10 membres au lieu de 9.

Au-delà des seuils d'effectifs mentionnés ci-dessus et pour tenir compte de la taille des établissements, le nombre de membres du CHSCT est augmenté de 1, par tranche de 1 500, au-delà de 1 500.

Les heures de déplacements relatifs aux activités de représentation du personnel au sein des CHSCT ne sont pas imputées aux crédits d'heures. Chaque membre du CHSCT dispose de 1 journée et demie de préparation et de bilan à répartir autour de chaque réunion avec prise en charge des frais de déplacement et de repas sur la base des barèmes applicables à l'ensemble des agents de l'établissement.

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

4.1.4. Présentation des réclamations

Les agents de Pôle emploi peuvent présenter eux-mêmes leurs propres réclamations ou recours à leurs responsables hiérarchiques ou à la direction de l'établissement.

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 un établissement de Pôle emploi.

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

4.2. Instance représentative du personnel au niveau national : le comité central d'entreprise

Il est constitué un comité central d'entreprise (CCE) issu des compositions des comités d'établissement. La composition du CCE est déterminée comme suit :

- le CCE est doté de 20 sièges de titulaires et de 20 sièges de suppléants ; ainsi le CCE comporte 40 sièges répartis pour couvrir tous les établissements.

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau national désigne un représentant syndical au sein du CCE.

Outre toutes ses commissions obligatoires, le CCE pourra se doter, entre autres, d'une commission spécialisée sur tout sujet relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail qui suppose une décision au niveau national, sans préjudice des compétences des CHSCT. Cette commission, constituée de membres du CCE, peut s'adjoindre des experts internes. Les travaux réalisés par cette commission sont présentés au CCE. Le temps passé par les membres de cette commission à ses travaux et par les experts éventuels est payé comme du temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures des membres du CCE.

Ses modalités de fonctionnement et sa composition seront déterminées par délibération du CCE dans le cadre de son règlement intérieur.

Article 5

Dispositions diverses

Toute disposition relative aux instances représentatives du personnel ou au droit syndical qui ne serait pas couverte par le présent accord relève du code du travail.

Durée

Cet accord prendra effet à compter de la date de la proclamation des résultats électoraux dans chaque établissement en ce qui concerne les dispositions relatives au droit syndical local mentionné à l'article 2 et aux instances représentatives du personnel mentionnées à l'article 4, à l'exception du paragraphe 4.2.

Pour ce qui concerne le droit syndical national, les dispositions de l'article 3 entreront en vigueur à la date de proclamation des résultats électoraux du dernier établissement de Pôle emploi.

Les dispositions du présent accord concernant le CCE prévues à l'article 4.2 entreront en vigueur à la date de la constitution du comité central d'entreprise.

Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la prochaine convention collective nationale, il s'intègre dans ladite CCN.

Publicité

Cet accord sera déposé en 3 exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et en 1 exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle Emploi.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.