

Accord du 22 mai 2024

relatif à la valorisation des parcours syndicaux et de représentation du personnel

NOR : ASET2450679M

IDCC : 2847

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNAP FT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article 40.1.1, paragraphe 4 de la convention collective nationale (CCN), « L'exercice des mandats des délégués syndicaux, 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, ce au profit des intérêts de l'ensemble des personnels de Pôle emploi ».

La détention d'un mandat, quel qu'il soit (représentatif, syndical, interne ou externe à France travail) ou l'appartenance à un syndicat ne doit, en aucun cas, constituer un frein à la progression de la carrière et à l'évolution salariale. La direction générale ainsi que les directions des établissements veillent à ce que l'exercice d'un mandat représentatif ou syndical n'entraîne pas de conséquence négative sur la situation actuelle et future de son titulaire.

Ce principe de non-discrimination ainsi que le principe d'aménagement de l'activité opérationnelle métier avec l'activité liée au mandat de l'agent s'appuient sur la prise en compte par l'agent des attendus professionnels de son métier, et par la direction d'une organisation du travail adaptée à l'exercice du mandat.

Les signataires affirment leur volonté de sécuriser les parcours des agents de France travail visés par le présent accord, pour maintenir un dialogue social de qualité, source de progrès économiques, sociaux et environnementaux.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble des établissements de France travail aux agents de droit privé comme de droit public.

Pour l'application de cet accord, les termes de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise s'entendent comme désignant les mandats de délégué syndical (légal ou conventionnel), de délégué syndical central, de représentant de section syndicale, d' élu ou de représentant syndical au comité social et économique central (CSEC) et au comité social et économique (CSE), et de représentant de proximité.

Partie 1 La prise de mandat

Article 2 | L'entretien de prise de mandat

Au début de leur mandat, les élus titulaires et les représentants syndicaux au CSE ou au CSEC, les représentants de proximité, les délégués syndicaux, les délégués syndicaux centraux, les représentants de section syndicale ainsi que les titulaires d'un mandat externe de représentation syndicale (conseiller prud'homal, défenseur syndical...) bénéficient, à leur demande, d'un entretien individuel.

Cet entretien permet d'échanger sur l'adaptation des modalités pratiques d'activité opérationnelle métier et de la charge de travail par rapport au temps d'activité syndicale et/ou de représentation du personnel, ainsi que le cas échéant des attendus professionnels en fonction du temps de présence sur le poste.

Il ne peut se substituer à l'entretien professionnel.

À la demande de l'agent concerné par l'entretien, celui-ci peut se dérouler en présence d'une personne de son choix appartenant à l'établissement de rattachement au sein de France travail.

L'entretien est conduit par son manager direct. Il peut se dérouler en présence d'un agent de la direction en charge des ressources humaines.

Lorsque les mandats de l'agent lui ouvrent la possibilité de recourir à un temps de délégation et/ou de représentation pouvant atteindre 80 % de son temps de travail, l'entretien est conduit par la direction en charge des ressources humaines de l'établissement.

Pour les DSC, cet entretien est mené à leur demande par le (la) directeur(rice) des relations sociales de la direction générale ou son représentant.

Cet entretien doit être demandé par l'agent dans le mois suivant sa prise de mandat effective. Il se tient, si les agendas communs le permettent, dans le mois suivant la demande. Ce délai est porté à 3 mois lorsque l'élection et/ou la désignation des titulaires de mandat fait suite à une nouvelle période de mandature liée aux élections professionnelles au CSE.

Article 3 | Information des managers sur la prise de mandat

Afin de créer les conditions favorables à l'aménagement de l'activité professionnelle avec l'exercice d'un mandat, dans une parfaite connaissance et transparence de l'exercice des responsabilités des titulaires de mandat électif et/ou désignatif au sein de leurs équipes entre l'agent et son manager, une information globale sur la prise de mandat en début de mandature est mise en place dans les conditions présentées ci-après.

Dans le mois suivant la proclamation des résultats aux élections du CSE ou de la désignation pour l'exercice d'un mandat, la direction des ressources humaines adresse un courriel aux managers concernés contenant les informations suivantes :

- la liste des mandats détenus par les agents de leur équipe ;
- les heures de délégation associées à chaque mandat détenu par les agents concernés ;
- la périodicité estimée des réunions à l'initiative de l'employeur pouvant être organisées ;
- la possibilité de mener l'entretien de début de mandat si le titulaire d'un mandat visé à l'article 2 le demande.

Article 4 | Les formations liées au mandat de l'agent

Pour information, les parties rappellent que l'accord sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle emploi du 5 avril 2019 ainsi que l'accord relatif à la qualité de vie au travail à Pôle emploi du 17 mars 2022 (axe 1, 2°, les représentants du personnel) présentent un ensemble de formations relatives à l'exercice du mandat et en lien avec le dialogue social.

Partie 2 Pendant l'exercice du mandat

Article 5 | Maintien et développement des compétences liées à l'emploi et au déroulement de carrière

France travail s'engage à maintenir et développer les compétences nécessaires à la tenue du poste pour l'ensemble des agents, qu'ils soient ou non titulaires de mandat. L'exercice d'un mandat ne peut en aucun cas représenter une rupture dans leur parcours professionnel. France travail rend accessible les actions de développement des compétences à l'ensemble des agents.

Chaque agent doit pouvoir être acteur de son développement professionnel. Dans le cadre de parcours co-construits, France travail met à disposition des moyens appropriés aux besoins et projets en matière d'adaptation à l'environnement de travail et d'accompagnement au développement professionnel, en cohérence avec la politique sociale.

Un dialogue entre l'agent et le manager permet notamment d'identifier les besoins individuels en développement de compétences liées à l'exercice des activités confiées via les différents entretiens managériaux, et notamment lors de l'entretien professionnel annuel (EPA), de l'entretien professionnel (EP), ou de tout autre entretien abordant l'aménagement de la vie professionnelle avec l'activité de représentation syndicale ou du personnel.

Pour mieux identifier les besoins en développement de compétences, tout agent, qu'ils soient ou non titulaires de mandats, peut mobiliser les différents outils qui sont ou seront mis à disposition par France travail, tels que les auto-diagnostics, atouts agent...

Le dialogue avec le manager permet également d'échanger sur les besoins individuels de formation et sur leur intégration au plan de développement de compétences de l'établissement.

Les actions de développement des compétences inscrites au plan de développement de compétences permettent d'actualiser et de développer les connaissances liées à l'employabilité des agents dans les domaines techniques, réglementaires, technologiques et des compétences transverses.

Les actions résultant des besoins individuels validés par le manager doivent être réalisées au plus proche de la demande et au plus tard dans les 2 ans suivant l'expression du besoin, issu d'une inscription individuelle via l'outil *ad hoc* et/ou d'une demande via l'EPA ou l'EP.

En l'absence de réalisation de l'action dans l'année, un point est effectué lors de l'EPA de l'année N + 1 ou d'un entretien *ad hoc*. En cas de confirmation du besoin par l'agent, l'action fait l'objet d'une priorité de réalisation dans l'année.

France travail favorise l'accès des agents à une offre diversifiée s'appuyant sur une pluralité de modalités d'apprentissage. Les agents titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif bénéficient ainsi d'un accès :

- à l'offre de formation nationale liée à leur activité professionnelle sur l'emploi occupé en fonction de leur filière d'appartenance ;
- aux formations transverses ouvertes à tous les agents de France travail, liées notamment à l'environnement de travail (bureautique, Office 365...), à la gestion du temps, l'animation de réunions, la facilitation ;
- et à l'ensemble des formations digitales de la e-université de France travail, en libre accès et en toute autonomie. Les modules proposés sont reliés aux 4 grandes catégories de compétences du référentiel de compétences de France travail, dont les compétences managériales.

La liste des formations dites « métiers » et transverses est accessible via le catalogue sur l'outil *ad hoc* (SIRHUS).

Article 6 | Les entretiens individuels

Différents entretiens managériaux jalonnent le parcours professionnel de l'agent (entretien professionnel annuel, entretien professionnel, autres entretiens managériaux...). Pour les agents titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise peuvent s'ajouter des entretiens spécifiques dont les modalités de mise en œuvre sont définies par le présent accord.

Ces entretiens constituent des moments privilégiés permettant de favoriser les échanges entre l'agent et son manager sur son développement de compétences dans son emploi et/ou sur un autre emploi ainsi que sur le projet professionnel de l'agent. Ils permettent également de partager le plus en amont possible les trajectoires de carrière de l'agent et en anticipation de la fin du mandat.

La ligne managériale est ainsi le premier interlocuteur RH de l'agent dans l'accompagnement de son parcours professionnel, en lien étroit avec la fonction RH.

Article 6.1 | L'entretien professionnel annuel

L'entretien professionnel annuel (EPA) se déroule selon les modalités applicables à tous les agents de France travail.

Le manager organise, en concertation avec l'agent, les activités du poste pour permettre l'aménagement de l'activité opérationnelle avec l'activité syndicale ou de représentation du personnel. En conséquence, lors de l'EPA, les attendus professionnels et leur évaluation sont fixés en tenant compte des temps consacrés à l'activité opérationnelle par rapport à la durée prévisible dédiée à l'exercice des mandats.

Lorsque le ou les mandats de l'agent lui ouvrent la possibilité de recourir à un temps de délégation et/ou représentation pouvant atteindre 80 % de son temps de travail, l'entretien est conduit par la direction en charge des ressources humaines de l'établissement.

Dans le cadre de cet entretien, les parties déterminent et recensent les besoins en développement de compétence pour permettre de conserver un lien avec l'activité métier.

Pour les DSC, cet entretien est mené à leur demande par le(a) directeur(rice) des relations sociales de la direction générale ou son représentant.

Article 6.2 | L'entretien professionnel

L'entretien professionnel vise à accompagner chaque agent dans ses perspectives d'évolution professionnelle interne, en termes d'emploi et de qualification, ou externe, et à définir avec lui les étapes et moyens à mettre en œuvre au service de son projet.

L'entretien professionnel a ainsi pour objectifs de :

- faire un état des lieux du parcours professionnel ;
- identifier les perspectives d'évolution professionnelle dans l'emploi occupé ou sur un autre emploi à moyen et long terme répondant à la fois aux aspirations des agents, aux besoins de l'établissement et les souhaits d'évolution professionnelle hors France travail ;
- identifier les éventuels projets de reconversion, de mobilité professionnelle ;
- définir les moyens/actions pertinents à mettre en œuvre pour réaliser le projet identifié et les appuis nécessaires.

En anticipation de la fin de mandat, cet entretien permet au manager et à l'agent d'échanger sur ses souhaits et perspectives de projet professionnel à l'issue du mandat.

Article 6.3 | Les entretiens spécifiques au mandat

En cours de mandat, l'agent titulaire d'un mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise peut bénéficier, sur demande, d'un entretien spécifique dans la perspective d'une variation significative de la répartition entre le temps d'activité opérationnelle et le temps d'activité syndicale et/ou de représentation du personnel. La situation de variation significative se caractérise par le fait que l'agent projette d'augmenter ou de diminuer de moitié son temps de délégation dans les 6 mois.

Cet entretien vise à permettre une adaptation des modalités pratiques d'activité opérationnelle métier et de la charge de travail par rapport au temps d'activité syndicale et/ou de représentation du personnel, ainsi que le cas échéant des attendus professionnels en fonction du temps de présence sur le poste.

L'entretien est réalisé avec le manager direct.

Lorsque les mandats de l'agent lui ouvrent la possibilité de recourir à un temps de délégation et/ou représentation pouvant atteindre 80 % de son temps de travail, l'entretien est conduit par la direction en charge des ressources humaines de l'établissement.

Pour les DSC, cet entretien est mené à leur demande par le(a) directeur(rice) des relations sociales de la direction générale ou son représentant.

Article 7 | Recensement et valorisation des compétences acquises lors du mandat

Les signataires reconnaissent que l'expérience acquise lors de la représentation du personnel au titre d'un mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise permet de développer des compétences utiles pour France travail, et est partie intégrante d'un parcours professionnel dont la gestion s'inscrit dans le cadre des processus RH existants.

Les résultats des démarches internes ou externes de recensement des compétences acquises pendant le mandat peuvent être mis en avant par l'intéressé à l'occasion des différentes étapes de son déroulement de carrière (recrutement, mobilité professionnelle, promotion, élargissement des missions et activités dans le cadre de son poste...).

Article 7.1 | Recensement et valorisation des compétences acquises lors du mandat via des dispositifs internes

Une démarche de recensement des compétences est mise en place pour favoriser et sécuriser la poursuite du parcours professionnel du titulaire de mandat électif et/ou désignatif au

niveau de l'entreprise, en tenant compte notamment de la transférabilité de ses compétences acquises pendant le mandat sur des emplois de France travail.

Ce processus implique une démarche individuelle d'analyse, pour recenser les compétences acquises par l'agent pendant son mandat, qui s'appuie sur les outils et dispositifs internes de France travail.

Pour réaliser ce recensement, France travail met à disposition de l'agent un support d'aide à la réflexion et des outils pour :

- identifier les compétences acquises durant le mandat via une auto-déclaration. L'agent doit présenter les éléments factuels permettant d'illustrer et d'objectiver les compétences mises en œuvre dans le cadre du mandat ;
- transposer les compétences dans le référentiel de compétences de France travail et en rapport avec le référentiel des métiers de France travail ;
- s'il le souhaite, se situer sur les compétences « savoir être socle » de France travail par la passation de l'outil *ad hoc* (atout-agent) ou d'autres autodiagnostic.

Le processus de recensement des compétences est mobilisé prioritairement à la fin du mandat, et peut être également mis en œuvre pendant le mandat.

Le dossier d'analyse ainsi constitué, est un élément d'échange à l'initiative de l'agent dans le cadre de l'EPA ou de l'entretien de fin de mandat, afin que soient examinées les possibilités de mise en œuvre des compétences dans ses activités professionnelles pendant ou à la suite de son mandat.

Dans la perspective de co-construire un projet professionnel différent de l'activité initiale (préparation de mobilité professionnelle...), ce dossier de recensement des compétences et son actualisation, le cas échéant, servent de base d'échange, à l'initiative de l'agent, dans le cadre de l'entretien de fin de mandat, dans le cadre de l'entretien professionnel et/ou des entretiens avec le chargé de carrière (ou pour les DSC, avec le conseiller carrière interrégional de leur établissement de rattachement). Ce projet professionnel fait l'objet d'un accompagnement selon les mêmes modalités que celles définies par l'article 10.2.

Tout au long du processus, l'agent peut se faire accompagner par le chargé de carrière de son établissement de rattachement (ou pour les DSC, par le conseiller carrière interrégional de leur établissement de rattachement).

Le recensement des compétences effectué par l'agent ne peut valoir reconnaissance automatique des compétences présentées.

Article 7.2 | *Recensement et valorisation des compétences acquises lors du mandat via des dispositifs externes*

En complément des dispositifs internes, le titulaire de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise peut à son initiative entreprendre une démarche individuelle d'identification des compétences acquises et de valorisation par la mobilisation de dispositifs externes.

Article 7.2.1 | *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les titulaires de mandat qui le souhaitent, peuvent s'engager dans une démarche de VAE, riche des compétences mises en œuvre dans le cadre de leur mandat, afin de leur permettre d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre reconnu par l'Éducation nationale ou encore d'un certificat de qualité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Au même titre que l'ensemble des agents, France travail prend en charge financièrement l'accompagnement à une validation des acquis de l'expérience réalisée à l'initiative d'un agent avec l'accord de France travail, dans le plan de développement des compétences de l'établissement.

Dans ce cadre, l'accompagnement de la VAE, se déroule alors exclusivement sur le temps de travail, dans la limite de la durée maximale légale.

Article 7.2.2 | Le bilan de compétence

Le bilan de compétences permet aux agents de faire le point sur leurs compétences, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Au même titre que l'ensemble des agents, le bilan de compétences accepté par France travail et par l'agent doit s'intégrer dans le plan de développement de compétences. Dans ce cadre, France travail prend en charge, à raison d'un bilan tous les 5 ans, le coût de la prestation et les frais annexes afférents (transport, hébergement, restauration).

Article 7.2.3 | Certification des compétences professionnelles (CCP) correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

Les agents peuvent, à leur initiative, s'inscrire dans une démarche individuelle de valorisation de leurs compétences transversales acquises pendant leur activité de représentation du personnel ou de mandat syndical, en passant une ou plusieurs des certifications des compétences professionnelles (CCP) associées à leur mandat.

Une certification peut permettre la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel pour la suite du parcours professionnel dont la gestion s'inscrit dans le cadre des processus RH existants à France travail.

Lorsque l'agent accepte par écrit de mettre en œuvre ce dispositif en toute ou partie en dehors du temps de travail, le temps de formation hors temps de travail, réalisé dans la limite de 30 heures par an ou 2 % du forfait jours, constitue un temps de travail effectif et donne lieu à maintien de salaire, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Article 8 | Examen systématique annuel

Les agents titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise bénéficient des mêmes dispositifs d'attribution de promotion et d'évolution de carrière que l'ensemble des agents.

La direction RH de chaque établissement examine, à l'occasion de chaque campagne de promotion, la situation salariale et professionnelle des titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Lors de cet examen, elle peut estimer qu'une proposition de mesure promotionnelle doit être soumise à l'arbitrage du comité en charge d'examiner les situations des agents dans le cadre du processus général de la campagne de promotion.

Lorsqu'une mesure est prise à ce titre, elle s'inscrit dans le budget dédié à la campagne annuelle de promotion.

En ce qui concerne les agents de droit public titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif, les modalités d'un examen systématique dans le respect des dispositifs réglementaires afférents à leur statut d'application sont précisées dans le cadre d'une instruction du DGARH-RS.

Partie 3 La fin de mandat

Article 9 | *Entretien de fin de mandat*

Les titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise bénéficient d'un entretien de fin de mandat.

Cet entretien permet :

- d'échanger sur la base du dossier de recensement des compétences effectué par l'agent décrit à l'article 7.1 du présent accord ;
- de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;
- d'établir un diagnostic de la situation pour déterminer l'accompagnement le plus adapté aux perspectives de l'agent quant à son retour sur une activité métier et/ou ses projets professionnels.

Cet entretien est conduit par la direction en charge des ressources humaines de l'établissement dès lors que le temps de mandat a représenté au moins 80 % du temps de travail en moyenne sur la durée du mandat. En deçà de cette proportion, l'entretien est mené par le manager.

Pour les DSC, cet entretien est mené à leur demande par le (la) directeur(rice) des relations sociales de la direction générale ou son représentant.

L'absence de réponse dans un délai raisonnable de la part de l'agent à la proposition d'entretien vaut refus de le réaliser.

Lorsque l'agent cumule plusieurs mandats, la perte de l'un d'eux en cours de mandature entraîne une proposition d'entretien de fin de mandat si le temps de délégation perdu attaché à l'ancien mandat (durée théorique maximale) représente au moins 80 % de sa durée du travail sur l'année.

Article 10 | *Accompagnement*

Conscients de l'importance de l'accompagnement dans le retour à l'activité professionnelle, les signataires s'attachent à en définir les conditions permettant de le sécuriser et de le faciliter.

Le type d'accompagnement mis en œuvre est adapté et individualisé dans ses modalités et dans sa durée en fonction de la situation de l'agent, de ses souhaits de réintégration et des besoins de France travail.

Article 10.1 | *Accompagnement à la reprise de l'activité opérationnelle initiale*

Dans ce cadre, sont visés les titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise.

Un entretien de reprise d'activité est proposé à l'agent par le manager pour faciliter le retour à son activité métier initiale et sa réintégration au collectif de travail par la mise en place d'un accompagnement adapté.

Cet entretien est préparé par le manager avec les services RH suite à l'entretien de fin de mandat.

Si l'entretien de fin de mandat a été réalisée avec la direction RH, l'agent peut à l'occasion de l'entretien de reprise partager avec son manager les résultats de sa démarche d'appréciation de ses compétences issues de son activité de représentation afin d'échanger ensemble sur l'éventuel transférabilité des compétences utiles à l'activité.

Selon la situation de l'agent et son éloignement à l'emploi, les modalités d'accompagnement peuvent donner lieu à la co-construction d'un plan d'actions individualisé : actions de formation/ plan de développement des compétences, tutorat...

L'accompagnement s'inscrit dans la continuité des actions ayant pu être mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, pour anticiper et faciliter la réintégration sur le poste.

Article 10.2 | *Accompagnement sur un projet professionnel différent de l'activité initiale*

Dans ce cadre sont visés les titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise.

Dès lors que l'agent manifeste auprès de son manager, son souhait de se mobiliser sur un projet professionnel interne différent de son activité professionnelle initiale et à condition que ce projet n'ait pas déjà été initié pendant le mandat, il est orienté vers un chargé de carrière pour un entretien carrière aux fins d'accompagnement du projet.

L'accompagnement par le chargé de carrière a pour objectif de permettre à l'agent de définir un projet professionnel interne réaliste au regard des opportunités de France travail, et réalisable pour l'agent au regard de son engagement dans le projet de mobilité professionnelle et/ou géographique envisagé.

Pour les DSC, leur souhait peut être exprimé auprès du (de la) directeur(ice) des relations sociales de la direction générale ou son représentant, et l'accompagnement peut être réalisé par le conseiller carrière interrégional de leur établissement de rattachement.

L'accompagnement proposé se traduit par une succession d'entretiens (à définir conjointement avec le chargé de carrière) nécessaires au partage de la réflexion autour du projet, de sa clarification et des priorités à définir au regard des opportunités existantes. Ces entretiens se réalisent sur la base d'un dossier d'aide à l'élaboration du projet. La démarche de recensement des compétences peut être initiée à cette occasion si elle n'a pas été faite préalablement.

Sur ces bases, l'agent formalise son projet professionnel.

Ce projet est examiné conjointement par la direction RH, un manager issu de l'emploi en rapport avec le projet professionnel de l'agent et autre que son manager direct, afin d'en apprécier sa faisabilité via des regards croisés.

Un entretien de restitution est organisé avec l'agent afin de l'informer de la validation ou non des actions d'accompagnement de son projet professionnel.

L'élaboration d'un projet professionnel, et l'accompagnement y afférent n'emporte pas de droit automatique d'accès à une mobilité fonctionnelle ou à un changement de qualification ou de niveau de classification.

Pour toute candidature à une offre publiée dans la bourse de l'emploi (BDE), il est rappelé que son étude se réalise en toute équité et sans discrimination.

Article 11 | *Modification de l'article 44 bis, § 1 de la CCN relatif à la garantie salariale des agents de droit privé*

Les parties entendent adapter certaines dispositions de l'article 44 bis, § 1 de la convention collective nationale (CCN) selon les modalités suivantes :

- en fixant une périodicité de calcul annuelle ;
- en précisant la notion d'ancienneté comparable par la fixation de tranches d'ancienneté dans le présent accord ;

- en modifiant le régime applicable au complément de salaire éventuellement versé au titre de la garantie salariale ;
- en définissant la nature des heures de délégation prises en compte (cf. tableau en annexe).

Cette révision est applicable aux agents de droit privé élus ou désignés à compter de la mandature comprise dans le cycle électoral « 2023/2027 », soit à partir du 23 novembre 2023.

En ce qui concerne les agents de droit public titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif, les modalités d'application de la garantie salariale définies à l'article 44 *bis*, § 2 sont précisées dans le cadre d'une instruction du DGARH-RS.

Ces nouvelles dispositions de l'article 44 *bis* s'intégrant à la convention collective nationale sont conclues pour la durée d'application de celle-ci.

Pour des raisons de lisibilité, les dispositions modifiées de l'article 44 *bis*, § 1 de la CCN sont reprises *in extenso* ci-dessous :

« Article 44 bis | Garantie salariale des titulaires de mandats syndicaux et de représentation du personnel

§ 1. Agents de droit privé

Il est rappelé que l'évolution de carrière des agents titulaires d'un mandat relève, comme pour tout agent, du dispositif d'évolution de carrière de droit commun, le mécanisme de la garantie salariale ayant un caractère subsidiaire.

Tout agent de droit privé, titulaire d'un mandat visé à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation utilisées dépasse 30 % de la durée du travail de l'agent, sur une année civile, bénéficie d'une évolution salariale au moins égale, sur chaque année civile, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant cette période, par les agents relevant de la même catégorie professionnelle, ayant une ancienneté comparable.

Mandats concernés

Les mandats concernés sont ceux visés à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ainsi que les DS centraux, les membres élus et les représentants syndicaux au CSEC.

Temps de délégation pris en compte

Les temps de délégation pris en compte pour déterminer s'ils dépassent 30 % de la durée du travail de l'agent sur l'année sont mentionnés dans le tableau des motifs de l'outil de gestion des temps annexé à l'accord sur la valorisation des parcours syndicaux et de représentation du personnel du 22 mai 2024.

Comparaison annuelle

Le mécanisme de la garantie salariale s'applique pour chaque année civile comprise dans la durée du mandat. À cet effet, la comparaison d'évolution salariale a une périodicité annuelle.

Le cas échéant, lorsque la dernière année de la mandature comprend au moins 8 mois sur l'année civile, la condition d'un temps de délégation supérieur à 30 % de la durée du travail est ramenée à cette durée.

Notion de catégorie professionnelle

Pour l'application de cette garantie salariale, la notion de catégorie professionnelle est définie en cohérence avec la classification des emplois des agents de droit privé et s'entend comme le niveau de classification au sens de l'accord relatif à la classification en vigueur.

La catégorie professionnelle est composée des agents ayant le même niveau de classification et une ancienneté comparable à celle du titulaire du mandat en janvier de l'année civile de comparaison. Sont exclus du groupe de comparaison les agents qui en cours de période annuelle de comparaison ne sont plus inscrits à l'effectif de l'établissement.

Ainsi, il est donc tenu compte du niveau de classification et de l'ancienneté de l'agent concerné, en janvier de l'année civile de comparaison.

Notion d'ancienneté comparable

L'ancienneté comparable est déterminée par tranches selon la composition suivante : moins de 3 ans, 3-5 ans, puis par tranches d'ancienneté de 4 ans.

La notion d'ancienneté est celle définie au préambule de la convention collective nationale.

Éléments de salaire compris dans la comparaison d'évolution

Les éléments de salaire pris en compte pour évaluer l'évolution salariale sont le salaire de base, et le cas échéant, le relèvement de traitement au titre de l'article 19.C de la CCN ainsi que le complément salarial déjà attribué au titre de la garantie salariale définie au présent article.

Mesures liées à la garantie salariale

En cas d'écart défavorable à l'agent constaté entre son évolution de salaire sur l'année civile par rapport à la moyenne des augmentations individuelles des agents de sa catégorie professionnelle sur cette même période, l'établissement met en œuvre, pour les agents concernés, la mesure nécessaire :

■ Pour l'agent n'ayant pas atteint le dernier niveau de classification de son emploi :

Si le montant devant être attribué au titre de cette éventuelle mesure corrective est équivalent ou supérieur au montant induit par l'attribution de l'échelon immédiatement supérieur à celui de l'agent, il lui est attribué cet échelon immédiatement supérieur ainsi que, si nécessaire, le complément de salaire.

Si le montant devant être attribué au titre de cette éventuelle mesure corrective est inférieur au montant induit par l'attribution de l'échelon immédiatement supérieur à celui de l'agent, il lui est attribué le complément de salaire correspondant.

Lorsqu'un agent a déjà bénéficié d'une ou plusieurs mesures d'attribution du complément de salaire, le montant global des compléments salariaux est converti en tout ou partie en coefficient immédiatement supérieur à la condition que ce montant global soit égal ou supérieur au montant induit par le passage à un coefficient immédiatement supérieur.

Cette conversion se réalise au moment de la mise en œuvre de la garantie salariale pour l'année considérée.

Elle n'est toutefois pas applicable si elle a pour effet de positionner un agent au-delà de l'amplitude de son emploi.

■ Pour l'agent ayant atteint le dernier échelon de classification de son emploi ou se situant au-delà de l'amplitude de son emploi :

Il lui est attribué un complément de salaire égal à la différence constatée.

Période de mise en œuvre de la mesure

Le tableau de référence de la mise en œuvre de la garantie salariale est transmis aux DS centraux dans le 1^{er} trimestre de l'année suivant l'année de comparaison.

Le paiement afférent à la mesure attribuée au titre de la garantie salariale intervient au plus tard sur la paie de mars avec une date d'effet au 1^{er} janvier de l'année suivant l'année de comparaison. »

Partie 4 Les bénéficiaires de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise

Article 12 | *Maintien et développement des compétences*

Le maintien et le développement des compétences bénéficient à l'ensemble des agents qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat. Il est rappelé que les principes énoncés à l'article 5 du présent accord sont pleinement applicables aux agents bénéficiaires d'heures de délégation sans mandat interne à l'entreprise.

À cet effet, les parties soulignent que les actions de développement des compétences inscrites au plan de développement de compétences permettent d'actualiser et de développer les connaissances liées à l'employabilité des agents dans les domaines techniques, réglementaires, technologiques et des compétences transverses.

Les actions résultant des besoins individuels validés par le manager doivent être réalisées au plus proche de la demande et au plus tard dans les 2 ans suivant l'expression du besoin, issu d'une inscription individuelle via l'outil *ad hoc* et/ou d'une demande via l'EPA ou l'EP.

En l'absence de réalisation de l'action dans l'année, un point est effectué lors de l'EPA de l'année N + 1 ou d'un entretien *ad hoc*. En cas de confirmation du besoin par l'agent, l'action fait l'objet d'une priorité de réalisation dans l'année.

Article 13 | *L'entretien professionnel annuel*

Il est rappelé que les modalités relatives à l'EPA sont applicables à tous les agents de France travail, conformément à l'article 21 de la convention collective nationale de France travail.

Le manager organise, en concertation avec l'agent, les activités du poste pour permettre un aménagement de l'activité opérationnelle avec l'activité de représentation. En conséquence, lors de l'EPA, les attendus professionnels et leur évaluation sont fixés en tenant compte des temps consacrés à l'activité opérationnelle par rapport à la durée prévisible de l'utilisation du temps de délégation.

Lorsque cette utilisation atteint 100 % de son temps de travail, l'entretien est conduit par la direction en charge des ressources humaines de l'établissement.

Dans le cadre de cet entretien, les managers et l'agent déterminent et recensent les besoins en développement de compétence pour permettre de conserver un lien avec l'activité métier.

Article 14 | *L'entretien professionnel*

Le bénéficiaire d'heures de délégation sans mandat interne à l'entreprise est accompagné comme tout agent dans ses perspectives d'évolution professionnelle interne, en termes d'emploi et de qualification, ou externe. Cet entretien permet de définir avec lui les étapes et moyens à mettre en œuvre au service de son projet.

Article 15 | *L'entretien individuel d'aménagement de l'activité opérationnelle métier avec l'activité liée au temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise*

Le bénéficiaire d'heures de délégation sans mandat interne à l'entreprise d'au moins 60 % peut demander un entretien d'aménagement de son activité opérationnelle métier avec son

activité liée au temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise, dans la perspective d'une variation significative de la répartition entre le temps d'activité opérationnelle et le temps d'activité syndicale. La situation de variation significative se caractérise par le fait que l'agent projette d'augmenter ou de diminuer de moitié son temps de délégation dans les 6 mois.

Article 16 | Examen systématique annuel

La direction RH de chaque établissement examine, à l'occasion de chaque campagne de promotion, la situation salariale et professionnelle des bénéficiaires de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise à hauteur d'au moins 80 % de leur durée de travail sur l'année.

Lors de cet examen, elle peut estimer qu'une proposition de mesure promotionnelle doit être soumise à l'arbitrage du comité en charge d'examiner les situations des agents dans le cadre du processus général de la campagne de promotion.

Lorsqu'une mesure est prise à ce titre, elle s'inscrit dans le budget dédié à la campagne annuelle de promotion.

En ce qui concerne les agents de droit public bénéficiaires de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise à hauteur d'au moins 80 % de leur durée de travail sur l'année, les modalités d'un examen systématique dans le respect des dispositifs réglementaires afférents à leur statut sont précisées dans le cadre d'une instruction du DGARH-RS.

Article 17 | Accompagnement des bénéficiaires de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise

Le bénéficiaire de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise à hauteur de 80 % ou plus de la durée du travail sur 12 mois continus, qui prévoit une reprise d'un temps de travail opérationnel à hauteur de 60 % ou plus, est éligible à un accompagnement dans le cadre de sa reprise de fonction.

Un entretien est alors organisé avec le manager pour faciliter le retour de l'agent à son activité métier initiale et sa réintégration au collectif de travail par la mise en place d'un accompagnement adapté.

Cet entretien est préparé par le manager avec la direction RH.

Selon la situation de l'agent et son éloignement à l'emploi, les modalités d'accompagnement peuvent donner lieu à la co-construction d'un plan d'actions individualisé : actions de formation/plan de développement des compétences, tutorat...

Il est rappelé que les bénéficiaires de temps de délégation sans mandat peuvent mobiliser, comme tout agent, les dispositifs de droit commun liés à la mobilité professionnelle. À ce titre, les bénéficiaires de temps de délégation sans mandat à 100 % peuvent s'adresser à un chargé de carrière.

Article 18 | Mobilisation de dispositifs externes

L'agent bénéficiaire de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise peut à son initiative entreprendre une démarche individuelle d'identification et de recensement des compétences acquises, et de valorisation par la mobilisation de dispositifs externes.

Les résultats de cette démarche externe peuvent être mis en avant par l'intéressé pour la suite de son parcours professionnel dont la gestion s'inscrit dans le cadre des processus RH existants à France travail (recrutement, mobilité professionnelle, promotion, élargissement des missions et activités dans le cadre de son poste...).

Article 19 | La validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'agent bénéficiaire de temps de délégation peut s'engager dans une démarche de VAE afin de lui permettre d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre reconnu par l'Éducation nationale ou encore d'un certificat de qualité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Au même titre que l'ensemble des agents, France travail prend en charge financièrement l'accompagnement à cette VAE réalisée à l'initiative d'un agent avec l'accord de France travail, dans le plan de développement des compétences de l'établissement.

Dans ce cadre, l'accompagnement de la VAE, se déroule alors exclusivement sur le temps de travail, dans la limite de la durée maximale légale.

Article 20 | Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux agents de faire le point sur leurs compétences, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Au même titre que l'ensemble des agents, le bilan de compétences accepté par l'agent et inscrit avec l'accord de France travail dans le plan de développement de compétences, est pris en charge, à raison d'un bilan tous les 5 ans, pour le coût de la prestation et les frais annexes afférents (transport, hébergement, restauration).

Partie 5 La sensibilisation au dialogue social

Article 21 | La communication autour des instances représentatives du personnel à destination de tous les agents

Les parties reconnaissent l'importance de développer la connaissance et la compréhension, par les agents, des enjeux du dialogue social, ainsi que du rôle des différents acteurs et du fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP).

La communication relative au dialogue social permet en effet d'objectiver la perception du rôle des élus et des représentants syndicaux à France travail, voire de susciter des vocations de représentation de la part des agents.

Article 21.1 | Groupes d'échange au niveau des établissements

Compte tenu du caractère inédit du sujet relatif à la valorisation des parcours de représentation syndicale et du personnel au sein de France travail, un groupe d'échange est institué au niveau de chaque établissement. Il est composé de représentants de la direction, d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement ainsi que d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord, lorsque celle-ci n'est pas représentative au niveau de l'établissement concerné. Les membres du groupe d'échange font partie de l'effectif de l'établissement concerné.

Chaque groupe d'échange se réunit une fois par an sur convocation de la direction. La première réunion se tient avant fin 2024.

Les échanges dans le cadre de ce groupe portent sur l'application des dispositions de l'accord et n'ont pas vocation à traiter de situations individuelles.

Article 21.2 | La communication via l'intranet

Dès la signature de l'accord, il est convenu que tous les établissements doivent réaliser une mise à jour de la partie « Relations sociales » de leur intranet.

Chaque intranet régional comporte *a minima* :

- une description accessible des missions relatives aux IRP et aux mandats de représentation syndical (élus du CSE, commissions du CSE, représentants de proximité, délégués syndicaux, représentants de sections syndicales, représentants syndicaux au CSE, élus des CCPLU) ;
- la liste nominative (nom, prénom, site de rattachement, adresse mail spécifique au mandat ouverte en application de l'article 44 *ter.3* de la convention collective nationale).

Il est de même au niveau de l'intranet national pour les instances et les mandats nationaux (CSEC, commissions du CSEC, DSC, commissions nationales).

Article 21.3 | Une sensibilisation via la e-université

La e-université propose aux agents un e-learning sur les essentiels du dialogue social, des instances de représentation du personnel et de la représentation des organisations syndicales.

Article 21.4 | Sensibilisation et accompagnement des managers

Les signataires reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension par les managers des implications liées à la détention d'un mandat et de les sensibiliser à l'importance des relations sociales dans l'entreprise.

La formation « être acteur des relations sociales » répond à ces enjeux et sera actualisée au regard des dispositions du présent accord.

Cette formation porte notamment sur le fonctionnement des comités sociaux et économiques, sur le rôle des représentants de proximité et sur les principes fondamentaux attachés aux mandats de représentation comme la libre circulation, la non-discrimination ainsi que l'aménagement de l'activité opérationnelle métier avec l'activité liée au mandat de l'agent.

Partie 6 Suivi de l'accord

Article 22 | Commission de suivi

Il est institué une commission de suivi du présent accord, composée de 3 membres par organisation syndicale signataire ou adhérente, ainsi que des représentants de la direction générale.

La commission se réunit une fois par an sur toute la durée de l'accord.

Pour chaque réunion, les trois membres de chaque organisation syndicale signataire bénéficient d'un temps de « prépa/bilan » de 1,5 jour, fractionnable une fois, par période minimale d'une demi-journée, à accoler dans les 15 jours entourant la date de réunion.

La commission a pour rôle de suivre et d'analyser les éléments de bilans des différents dispositifs prévus par le présent accord sur la base des indicateurs prévus ci-dessous :

Indicateur 1 : nombre d'agents titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif, selon le statut de droit privé ou de droit public, par rapport à l'effectif total national, réparti selon les quotités de temps de délégation exercée par tranche de 30 %, 50 %, 80 %, 100 % de leur durée de travail sur l'année considérée.

Indicateur 2 : nombre d'agents sans mandat interne à l'entreprise ayant bénéficié de temps de délégation à hauteur de 100 % de leur durée de travail (sous réserve de faisabilité technique par les outils SIRH), par année.

Indicateur 3 : nombre d'agents ayant bénéficié d'une mesure au titre de la garantie salariale, selon le statut de droit privé ou de droit public, parmi les titulaires de mandat désignatif et/ou électif. Pour les agents de droit privé : le nombre d'agents ayant bénéficié d'un coefficient, d'un

complément salarial ou d'un coefficient et d'un complément salarial. Pour les agents de droit public : les mesures visées à l'article 44 *bis*, § 2 de la CCN.

Indicateur 4 : nombre d'entretiens de prise de mandat demandés et réalisés par rapport à la population concernée.

Indicateur 5 : nombre de jours de formation suivis par année (hors formation spécifique au mandat) par les agents titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif selon le statut (droit privé/droit public).

Indicateur 6 : nombre de démarches de recensement des compétences réalisées sur l'année concernant les activités professionnelles de l'emploi occupé.

Indicateur 7 : nombre de démarches de recensement des compétences réalisées sur l'année pour un projet professionnel différent de l'activité initiale.

Indicateur 8 : nombre d'agents ayant suivi le e-learning sur les essentiels du dialogue social, des instances de représentation du personnel et de la représentation des organisations syndicales.

Indicateur 9 : nombre de managers ayant suivi la formation « Être acteur des relations sociales » par année.

La liste des indicateurs peut faire l'objet d'une évolution en concertation entre les représentants de la direction et les représentants syndicaux de la commission de suivi.

La production et l'examen de ces indicateurs, ainsi que les échanges dans le cadre de cette commission ne pourront en aucun cas faire référence à un agent en particulier et/ou permettre d'identifier directement ou indirectement une situation individuelle.

Au-delà des dispositions prévues dans le présent accord, la direction générale ou la direction d'un établissement continue d'examiner toute situation particulière dont elle est saisie par une organisation syndicale.

Partie 7 Dispositions finales

Article 23 | Durée de l'accord et date d'entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il prend effet à compter du lendemain de sa date de dépôt, à l'exception des dispositions :

- des articles 7.1, 9, 10.1, 10.2 et 17, lesquelles entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- de l'article 11, lesquelles sont applicables aux agents titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise à compter de la mandature comprise dans le cycle électoral « 2023/2027 », soit à partir du 23 novembre 2023.

À l'échéance de son terme, cet accord cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée. Cependant, les dispositions de l'article 11 s'intégrant à l'article 44 *bis* de la CCN sont conclues pour la durée d'application de celle-ci.

Dans les 6 mois précédents le terme de l'accord, une réunion de bilan et de perspectives est organisée avec les organisations syndicales représentatives de branche.

Article 24 | Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

Article 25 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 22 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

	Motifs éligibles (temps d'activité de représentation directement en lien avec le mandat du public éligible)	DS	RSS	DSC	Elu CSE tit/ sup	RS CSE	Elu CSEC tit /sup	RS CSEC	RP
	Temps de délégation légal								
CHLS	Heures de délégation légales des DS, DSS, DSSC	x							
CHRS	Heures de délégation légales des représentants de section syndicale		x						
HUECE	Heures de délégation légales des membres élus du CSE				x				
	Forfait conventionnel								
DSC	Délégué Syndical Central			x					
FBCE	Forfait conventionnel du bureau du CSE				x				
FCME	Forfait conventionnel commissions pour membres élus				x				
FCSSCT	Forfait conventionnel des membres de la CSSCT				x				
FETCSE	Forfait conventionnel des élus titulaires au CSE				x				x
FRP	Forfait RP								
FRSCSE	Forfait conventionnel des Représentants Syndicaux au CSE					x			
FSONRE	Forfait syndical OSNR établissement		x						
FSORE	Forfait syndical OSR établissement	x							
FECSEC	Forfait conv. des élus au CSEC						x		
FRSCSC	Forfait conv. des représentants syndicaux au CSEC							x	
FEBSCC	Forfait conv. du bureau du CSEC						x		
FCCSEC	Forfait conv. Commission éco CSEC						x		
FSSCTC	Forfait conv. des membres CSSCTC						x		
	Temps de déplacement								
DCME	Déplacement commissions pour membres élus CSE				x				
DCSSCT	Déplacement des membres de la CSSCT				x				
DETCSE	Déplacement des élus titulaires au CSE				x				
DSECSE	Déplacement secrétaire du CSE				x				
DSONRE	Déplacement OSNR établissement		x						
DSORE	Déplacement OSR établissement	x							
	Réunion à l'initiative de la direction								
PBRID	Préparation / Bilan pour réunion CSE, CSSCT à l'initiative de la direction								
PBRN	Prépa-bilan réunion nationale	x	x	x	x	x		x	x
RCCE	Réunion commission CSE				x				
RCSE	Réunion du CSE à l'initiative de la direction				x	x			
RCSCT	Réunion de la CSSCT à l'initiative de la direction				x				
RIDRP	Réunion des RP à l'initiative de la direction								x
RSID	Réunion à l'initiative de la direction		x	x	x	x		x	x
RENA	Réunion nationale (branche)		x	x					
RSEC	Réunion CSEC à l'initiative de la direction	x	x	x	x	x		x	x
RCSCTC	Réunion CSSCTC à l'initiative de la direction						x		
RCSEC	Réunion Commission économique CSEC								
PBCSEC	Prépa bilan CSSCTC et com.éco. du CSEC								
PCSEC	Préparation bilan CSEC et RS CSEC							x	
	Autres								
ENQUETE	Enquêtes et recherche de mesures préventives en cas de droit d'alerte	x	x	x	x				x
INSPECTRP	Inspections par les RP								x