pôle emploi

Accord sur le « Renouveau du Dialogue Social » du 1er avril 2019 portant sur l'adaptation des dispositions relatives au droit syndical et aux moyens liés aux technologies de l'information et de la communication et sur la révision de certains articles de la convention collective nationale de Pôle emploi du 21 novembre 2009

Sommaire

PREAMBULE 5

ARTICLE 1 6

ARTICLE 40. DISPOSITIONS GENERALES SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 6

40.1. Libertés et droits garantis concernant le droit syndical 6

40.1.1. Principes généraux 6

40.1.2. Constitution de sections syndicales 7

40.1.3. Suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical 7

§1. Suspension du contrat de travail de courte durée 7

§2. Suspension du contrat de travail de longue durée 7

40.2. Moyens liés à l'activité syndicale 8

40.2.1. Moyens à destination de tous les agents 8

§1. Congé de formation économique, sociale et syndicale 8

§2. Heures de réunions mensuelles d'informations 8

§3. Heures de réunions de section syndicale 9

§4. Journée de réunion syndicale annuelle 9

§5. Journées de congrès syndical 10

40.2.2. Dispositions générales relatives aux moyens des organisations syndicales 10

40.2.2.1. Locaux syndicaux 10

40.2.2.2. Equipements des locaux syndicaux 10

40.2.2.3. Réunions à l'initiative de la direction 10

40.2.2.4. « Forfait syndical » conventionnel 11

ARTICLE 2 13

ARTICLE 41. DISPOSITIONS SPECIFIQUES SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU NIVEAU DES ETABLISSEMENTS DE POLE EMPLOI 13

41.1. Organisations syndicales représentatives au niveau des établissements 13

41.1.1. Représentants des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements 13

§1. Délégués syndicaux légaux 13

§2. Délégués syndicaux supplémentaires 13

§3. Délégués syndicaux supplémentaires conventionnels 13

§4. Liberté de circulation des délégués syndicaux au niveau des établissements 13

41.1.2. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements 14

§1. Heures de délégation légales des délégués syndicaux 14

§2. « Forfait syndical OSR établissements » bénéficiant aux organisations syndicales représentatives 14

§3. Déplacements bénéficiant aux organisations syndicales représentatives dans les DOM 14

41.2. Organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements 14

41.2.1. Représentants des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements 14

§1. Représentants de section syndicale 14

§2. Liberté de circulation des représentants de section syndicale 15

11 FL NV SPTF

41.2.2. Moyens des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements 15
§1. Heures de délégation légales des représentants de section syndicale 15
§2. « Forfait syndical OSNR établissements » bénéficiant aux organisations syndicales non représentatives 15

ARTICLE 3 16
ARTICLE 42. DISPOSITIONS SPECIFIQUES SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE POLE EMPLOI 16

42.1. Représentants des organisations syndicales au niveau de l'entreprise 16
§1. Délégués syndicaux centraux 16
§2. Liberté de circulation des délégués syndicaux centraux au niveau de l'entreprise 16

42.2. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise 16
§1. Temps de délégation des délégués syndicaux centraux 16
§2. « Forfait syndical OSR entreprise » bénéficiant aux organisations syndicales représentatives 16
§3. « Dotation frais » des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise 17
§4. Déplacements dans les DOM bénéficiant aux délégués syndicaux centraux 17

ARTICLE 4 18
ARTICLE 43. DISPOSITIONS SPECIFIQUES SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU NIVEAU DE LA BRANCHE POLE EMPLOI 18

43.1. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche 18
§1. Temps non imputés sur les heures de délégation 18
§2. « Forfait syndical OSR branche » des organisations syndicales représentatives 18
§3. « Dotation frais » des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche 18

ARTICLE 5 19
ARTICLE 44. DISPOSITIONS RELATIVES AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES 19

ARTICLE 6 20
ARTICLE 44 BIS. GARANTIE SALARIALE DES TITULAIRES DE MANDATS SYNDICAUX ET DE REPRESENTATION DU PERSONNEL 20

44 bis.1. Agents de droit privé 20

44 bis.2. Agents de droit public 21

ARTICLE 7 22
ARTICLE 44 TER. MOYENS LIES AUX TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION 22

44 ter.1. Principes généraux 22

44 ter.2. Utilisation de l'intranet 23
§1. Utilisation de l'intranet par les organisations syndicales 23
§2. Utilisation de l'intranet par le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques des établissements 23

44 ter.3. Messagerie électronique 24
44 ter.3.1. Mise à disposition des BAL 24
§1. Attribution des BAL 24
§2. Demande d'ouverture des BAL 25
44 ter.3.2. Modalités d'utilisation des BAL par les organisations syndicales et les instances de représentation du personnel 25
§1. Messages individuels 25
- Dispositions relatives aux organisations syndicales 25
- Dispositions relatives au comité social et économique central et aux comités sociaux et économiques des établissements 25

§2. Constitution et utilisation des listes de diffusion par les organisations syndicales 25
§3. Périodes électorales 26

44 ter.4. Internet 26

44 ter.5. Equipements informatiques et numériques 27

44 ter.6. Outil numérique de communication 27

44 ter.7. Dispositions destinées à assurer une utilisation conforme des TIC 27

ARTICLE 8 29

Article 8.1. Effets de l'accord 29
8.1.1. Modifications de la Convention Collective de Pôle emploi 29
8.1.2. Dispositions relatives aux moyens liés aux technologies de l'information et de la communication 30
8.1.3. Cessation des précédentes dispositions relatives à la mise en œuvre du droit des représentants du personnel 30
8.1.4. Fin des usages, pratiques et engagements unilatéraux 30

Article 8.2. Notification de l'accord 30

Article 8.3. Droit d'opposition 31

Article 8.4. Publicité et dépôt de l'accord 31

Article 8.5. Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur 31

Article 8.6. Date d'effet de l'accord 31

Article 8.7. Révision et dénonciation 31

Préambule

Les récentes réformes du droit du travail ont conduit à d'importantes évolutions dans l'organisation du dialogue social avec les représentants syndicaux et les représentants du personnel.

Dans ce cadre législatif rénové, une place importante est laissée à la négociation collective notamment pour structurer et faire vivre les négociations et concertations.

A Pôle emploi, les partenaires sociaux partagent l'objectif d'un dialogue social leur permettant de traiter des aspects sociaux, économiques et stratégiques.

Les parties au présent accord entendent ainsi réaffirmer leur attachement à un dialogue social facteur de progrès pour la collectivité des agents et pour la bonne réalisation de la mission de service public dont Pôle emploi a la charge.

C'est dans ce contexte que les parties sont convenues des dispositions du présent accord de branche qui ont pour objet de déterminer les nouvelles modalités :

- De mise en œuvre du droit syndical et des moyens associés ;
- Des moyens liés aux technologies de l'information et de la communication ;
- De la garantie salariale des titulaires de mandats syndicaux et de représentation du personnel ;
- De prise en compte des conséquences de la disparition du comité central d'entreprise, des comités d'établissement, des délégués du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, par l'effet des ordonnances du 22 septembre 2017 et du 20 décembre 2017.

Il est rappelé que les parties ont engagé les présentes négociations en tenant compte des négociations menées simultanément au niveau de l'entreprise sur les instances de représentation du personnel. L'objectif est que l'ensemble de ces dispositions conventionnelles d'entreprise et de branche forment un tout cohérent et harmonisé pour le bon fonctionnement du dialogue social au sein de Pôle emploi.

ARTICLE 1

Les dispositions de l'article 1 ci-dessous se substituent entièrement aux dispositions de l'article 40 de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi.

Article 40. Dispositions générales sur l'exercice du droit syndical

40.1. Libertés et droits garantis concernant le droit syndical

40.1.1. Principes généraux

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

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

§3. 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 salaires, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de rupture du contrat de travail et 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'emploient 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.

§4. 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.

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.

§5. 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 métier, il peut leur être proposé notamment à l'occasion de l'examen de situation visé à l'article 40.1.3 de la présente convention des actions de formation visant à maintenir leurs compétences professionnelles (notamment le suivi des évolutions réglementaires ou techniques).

NV AF
LM SL FL

§6. Les organisations syndicales présentes au sein de Pôle emploi se voient accorder les moyens d'assurer l'exercice de leurs prérogatives sous forme d'un « forfait syndical » constitué de moyens en temps et/ou financiers, spécifique à chaque niveau (établissements, entreprise, branche).

§7. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations syndicales disposent des facilités voulues pour assurer la collecte des cotisations à l'intérieur de l'établissement ainsi que pour diffuser et afficher, au sein des établissements, la presse syndicale et tous documents syndicaux, notamment par la mise à disposition des panneaux d'affichage.

40.1.2. Constitution de sections syndicales

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les organisations syndicales sont libres de créer une section syndicale dans les conditions prévues par l'article L. 2142-1 du code du travail.

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

§1. Suspension du contrat de travail de courte durée

Les agents peuvent obtenir une suspension de leur contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical, d'une durée comprise entre un et douze mois. La demande doit être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

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

Il est tenu compte des souhaits que l'agent a exprimés en matière d'affectation.

Pour les mandats supérieurs à six 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 propose, 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. Suspension du contrat de travail de longue durée

Les agents peuvent obtenir une suspension de leur contrat de travail de longue durée, d'une durée maximale de trois années, renouvelable ou prolongeable, pour exercer un mandat syndical extérieur à l'établissement. La demande doit être faite conjointement par l'agent et l'organisation syndicale.

A la fin d'un mandat syndical, 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.

A la fin d'un mandat de représentation du personnel ou syndical, l'agent est réintégré dans un délai d'un mois à partir de la notification de la fin de ce mandat à la direction de l'établissement concernée.

Il est tenu compte des souhaits que l'agent a exprimés en matière d'affectation.

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 propose, 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.

40.2. Moyens liés à l'activité syndicale

40.2.1. Moyens à destination de tous les agents

§1. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les agents ont droit, à leur demande, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Durant ce congé de formation économique, sociale et syndicale, ils bénéficient du maintien total de leur rémunération par l'employeur.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder 15 jours, exceptée pour les animateurs de ces stages et sessions, qui bénéficient de 5 jours supplémentaires par an.

La prise de ce congé est possible par fraction d'une demi-journée, sans que celui-ci ne puisse être inférieur.

Les dépenses liées à ce congé de formation économique, sociale et syndicale sont prises en charge dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

§2. Heures de réunions mensuelles d'informations

Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein d'un établissement sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information sur un site de l'établissement concerné.

Elles informent le directeur ou responsable de site au moins 8 jours ouvrés en amont de la tenue de la réunion, qui 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.

Chaque agent a le droit de participer, sans perte de traitement, à une seule de ces réunions mensuelles d'information, sur invitation de l'organisation syndicale de son choix, et dans la limite d'une heure par mois (hors temps de trajet). Ces heures peuvent toutefois être cumulées sur un trimestre. Dans ce cas, le temps de réunion pourra être porté forfaitairement à une demi-journée en une fois.

L'agent informe son responsable hiérarchique de son intention de participer à cette réunion au moins 24 heures avant la tenue de la réunion.

Le temps de trajet des agents nécessaire pour se rendre à ces réunions est assimilé à du temps de travail, rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation légales ou conventionnelles. Les frais de déplacement des agents dans ce cadre sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

§3. Heures de réunions de section syndicale

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. Ces réunions se tiennent sur le périmètre de l'établissement.

Les agents peuvent se rendre à ces réunions, dans la limite d'une heure par mois (hors temps de trajet).

Ces heures peuvent toutefois être cumulées sur un trimestre ou sur un semestre (temps de trajet inclus). En cas de cumul sur le trimestre, le temps de réunion est porté forfaitairement à une demi-journée en une fois. En cas de cumul sur le semestre, le temps de réunion est porté forfaitairement à une journée en une fois. Dans ce cas, il ne peut y avoir deux réunions sur un même semestre.

Les modalités d'organisation des réunions sont définies au niveau de chaque établissement. Ces réunions se tiennent au début ou à la fin d'une demi-journée de travail ou d'une plage fixe en cas d'horaire variable ou d'un poste fixe en cas de travail posté.

La direction de l'établissement est 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 et 10 jours ouvrés pour les réunions semestrielles.

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 à l'établissement de s'en assurer.

Le temps de trajet nécessaire pour se rendre aux réunions de section syndicale mensuelles est assimilé à du temps de travail, rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation légales ou conventionnelles.

Les frais de déplacement des agents sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

§4. Journée de réunion syndicale annuelle

Chaque organisation syndicale au niveau où elle est représentative peut réunir un jour par an les membres de sa section syndicale.

Cette réunion doit être portée à la connaissance de la direction ou du responsable 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 d'une journée entière, limitée à la durée du travail pratiquée pour une journée au sein de l'établissement, sans que d'éventuels délais de transport ne puissent s'y ajouter. Cette journée peut être cumulée sur deux 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 des dispositions du présent paragraphe par différentes organisations syndicales ne saurait être concomitante. Dans le cas contraire, le directeur met en œuvre un processus de concertation entre organisations syndicales visant à limiter les conséquences sur l'activité des services.

§5. Journées de congrès syndical

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 compte de 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 trois ans.

Tout adhérent à un syndicat non représentatif au niveau national peut participer à un congrès syndical, dans la limite de deux 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 trois ans.

40.2.2. Dispositions générales relatives aux moyens des organisations syndicales

40.2.2.1. Locaux syndicaux

Des locaux appropriés et équipés des moyens matériels et de communication nécessaires sont mis à la disposition des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements et des locaux communs appropriés et équipés dans les mêmes conditions sont mis à disposition des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements, dans tous les cas hors des lieux de réception du public.

Au niveau national, un local syndical est mis à disposition par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Il comporte les aménagements nécessaires à l'exercice de leur mission. Leur renouvellement et leur maintenance sont assurés par Pôle emploi selon les normes applicables.

40.2.2.2. Equipements des locaux syndicaux

Les équipements en moyens matériels et informatiques sont conformes à ceux prévus à l'article 44 ter de la présente convention.

40.2.2.3. Réunions à l'initiative de la direction

Le temps consacré aux réunions convoquées à l'initiative de la Direction et les temps de préparation et de bilan, quel que soit le niveau (établissements, entreprise, branche), sont rémunérés comme du temps de travail pour les membres des délégations syndicales.

Les frais de déplacement correspondants sont pris en charge par Pôle emploi conformément à la politique de déplacement et aux modalités de remboursement des frais applicable au niveau considéré, régulièrement mise à jour, ce dans la limite du déplacement de quatre agents au maximum par réunion et par organisation syndicale. Au-delà de cette limite, les déplacements ne

sont pas pris en charge. Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration.

Si le membre de la délégation syndicale participe volontairement à une réunion d'une instance un jour où il n'a pas d'obligation de service, il récupère cette journée de plein droit et à sa convenance. Dans ce cas, il en fait la demande selon la forme fixée par la procédure « congés » de son établissement.

40.2.2.4. « Forfait syndical » conventionnel

§1. Il est institué, au bénéfice des organisations syndicales, un « forfait syndical » attribuant à chacune d'entre elles du temps visant à faciliter l'exercice de leurs prérogatives, spécifique à chaque niveau de Pôle emploi (établissements, entreprise et branche). Les organisations syndicales sont en charge de la répartition de ce forfait aux agents qu'elles mandatent.

§2. L'utilisation des heures du « forfait syndical » fait l'objet d'un enregistrement par l'agent sur l'outil de gestion des temps, conformément aux règles applicables au sein de Pôle emploi.

§3. Les dispositions relatives au régime du « forfait syndical » sont applicables sans préjudice des modalités d'utilisation des heures de délégation prévues par les dispositions du code du travail, lesquelles sont considérées comme du temps de travail et peuvent être utilisées en dehors des horaires habituels de l'agent. Les heures de délégation conventionnelles ne sont utilisables que sur les horaires habituels de travail.

§4. Le temps correspondant au « forfait syndical » est assimilé à du temps de travail pour les droits légaux et conventionnels, notamment pour l'acquisition des droits à congés, à jours de RTT ou à jours de congé d'ancienneté.

Toutefois, il ne donne lieu ni à paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires, ni à récupération, ni à attribution de titres restaurants si des frais de repas sont pris en charge au titre des notes de frais. Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle au paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires ou à l'attribution d'heures de récupération au titre des heures effectuées pour l'activité métier.

Ce forfait ne peut donc conduire au versement d'une rémunération inférieure ou supérieure à celle dont l'agent aurait bénéficié s'il avait exclusivement exercé ses activités métier sur la période considérée.

§5. L'utilisation des heures du « forfait syndical » fait l'objet d'une information préalable qui est, sauf circonstances exceptionnelles, faite au moins 8 jours ouvrés avant le début de l'absence pour les agents qui ne sont pas titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical et au moins 24 heures avant pour les agents titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical.

§6. Le « forfait syndical » est exprimé en heures et se décompte en demi-heures ou en demi-journées au niveau des établissements. Il est exprimé en jours et se décompte par demi-journées aux niveaux de l'entreprise et de la branche.

§7. Ce forfait est annuel, attribué en début d'année civile ou dans le mois qui suit la proclamation des résultats des élections professionnelles. Il n'est pas reportable sur l'année suivante.

Les années d'élections professionnelles, le forfait est attribué en deux temps : le premier versement couvre la période antérieure à la date prévisible des élections, le second versement intervient une fois les résultats des élections professionnelles proclamés.

En cas de report des élections professionnelles, un crédit supplémentaire de « forfait syndical » est attribué de façon proratisée au mois complet.

§8. Au niveau de l'établissement, les organisations syndicales peuvent répartir ce forfait entre les agents titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical et jusqu'à 50% de ce « forfait syndical » peuvent être attribués par les organisations syndicales aux agents non titulaires de mandats de représentation du personnel ou syndical.

Les organisations syndicales en charge de la répartition du « forfait syndical » communiquent la liste nominative des agents qui ne sont pas titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical et qui sont susceptibles de bénéficier de ces heures conventionnelles. Cette liste est transmise à la Direction des relations sociales de la Direction générale (pour les forfaits des niveaux entreprise et branche) avant le début de l'année civile, cette liste pouvant être actualisée au fil de l'eau.

Pour un même site, les organisations syndicales s'efforcent de faire en sorte que ces absences simultanées ne portent pas atteinte au bon fonctionnement du service.

La gestion des demandes 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.

§9. Les organisations bénéficiaires et les modalités d'utilisation du « forfait syndical » sont détaillées, pour chacun des niveaux (établissements, entreprise et branche) aux articles 41 et suivants de la présente convention.

ARTICLE 2

Les dispositions de l'article 2 ci-dessous se substituent entièrement aux dispositions de l'article 41 de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi.

Article 41. Dispositions spécifiques sur l'exercice du droit syndical au niveau des établissements de Pôle emploi

41.1. Organisations syndicales représentatives au niveau des établissements

La représentativité de chaque organisation syndicale au niveau des établissements est constatée selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

41.1.1. Représentants des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements

§1. Délégués syndicaux légaux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement peut désigner un ou des délégués syndicaux dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu des effectifs.

Ces délégués syndicaux légaux bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

§2. Délégués syndicaux supplémentaires

Chaque organisation syndicale représentative dans un établissement d'au moins 500 agents peut désigner un délégué syndical supplémentaire dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu des résultats électoraux.

Ces délégués syndicaux supplémentaires bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

§3. Délégués syndicaux supplémentaires conventionnels

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

Ces délégués syndicaux supplémentaires conventionnels bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

§4. Liberté de circulation des délégués syndicaux au niveau des établissements

Les délégués syndicaux légaux, les délégués syndicaux supplémentaires et les délégués syndicaux supplémentaires conventionnels peuvent se déplacer librement, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des agents et à l'activité des sites.

NV MMF
LM SP FL

41.1.2. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau des établissements

§1. Heures de délégation légales des délégués syndicaux

Pour l'exercice de leurs missions, les délégués syndicaux légaux et conventionnels disposent mensuellement d'heures de délégation, dont le nombre est déterminé par les dispositions légales et règlementaires en vigueur. Ce nombre varie en fonction des effectifs de l'établissement.

S'ajoutent à ces heures de délégation légales et sont rémunérés comme du temps de travail les éventuels temps de préparation et de bilan accordés par décision unilatérale de la direction.

§2. « Forfait syndical OSR établissements » bénéficiant aux organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un établissement bénéficie d'un « forfait syndical OSR établissements » qui est utilisable pour les temps de délégation comme pour les temps de déplacements et qui s'ajoute aux heures de délégation légales.

Le volume de ce « forfait syndical OSR établissements » est de 1 420 heures par an, dont 250 heures au maximum utilisables au titre des temps de déplacement, par délégué syndical que l'organisation syndicale est en droit de désigner à l'issue des élections professionnelles.
Le forfait correspondant au délégué syndical supplémentaire est attribué à toutes les organisations syndicales, qu'elles aient ou non la capacité d'en désigner un.

Lorsque l'organisation syndicale ne mobilise pas la totalité des heures utilisables au titre des temps de déplacements, elle peut les utiliser au titre des temps de délégation.

Les frais de déplacement sont pris en charge exclusivement dans le cadre des heures utilisables au titre des temps de déplacements. Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration. Ils sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

§3. Déplacements bénéficiant aux organisations syndicales représentatives dans les DOM

La Direction générale prend en charge un déplacement tous les deux ans pour un délégué syndical par organisation syndicale représentative au niveau de chaque établissement situé dans un DOM vers la métropole. Le temps de déplacement correspondant n'est pas déduit des heures de délégation légales et conventionnelles.

41.2. Organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements

41.2.1. Représentants des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements

§1. Représentants de section syndicale

Chaque organisation syndicale non représentative au niveau d'un établissement ayant créé une section syndicale peut désigner un représentant de ladite section (RSS) qui exerce ses prérogatives

conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans le périmètre de l'établissement concerné.

Ces représentants de section syndicale bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

§2. Liberté de circulation des représentants de section syndicale

Les représentants de section syndicale peuvent se déplacer librement, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés et à l'activité des sites.

41.2.2. Moyens des organisations syndicales non représentatives au niveau des établissements

§1. Heures de délégation légales des représentants de section syndicale

Pour l'exercice de leurs missions, les représentants de section syndicale disposent mensuellement d'heures de délégation, dont le nombre est déterminé par les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

S'ajoutent à ces heures de délégation légales et sont rémunérés comme du temps de travail les éventuels temps de préparation et de bilan accordés par décision unilatérale de la direction.

§2. « Forfait syndical OSNR établissements » bénéficiant aux organisations syndicales non représentatives

Chaque organisation syndicale non représentative au niveau d'un établissement bénéficie d'un « forfait syndical OSNR établissements » qui est utilisable pour les temps de délégation comme pour les temps de déplacements et qui s'ajoute aux heures de délégation légales.

Le volume de ce « forfait syndical OSNR établissements » est de 800 heures par an, dont 140 heures au maximum utilisables au titre des temps de déplacement, par représentant de section syndicale que l'organisation syndicale est en droit de désigner à l'issue des élections professionnelles.

Lorsque l'organisation syndicale ne mobilise pas la totalité des heures utilisables au titre des temps de déplacements, elle peut les utiliser au titre des temps de délégation.

Les frais de déplacement sont pris en charge exclusivement dans le cadre des heures utilisables au titre des temps de déplacements. Sont entendus, au titre des frais de déplacement, les frais d'hébergement, de transport et de restauration. Ils sont pris en charge conformément à la politique de déplacement de Pôle emploi et aux modalités de remboursement des frais, régulièrement mise à jour.

ARTICLE 3

Les dispositions de l'article 3 ci-dessous se substituent entièrement aux dispositions de l'article 42 de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi.

Article 42. Dispositions spécifiques sur l'exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise Pôle emploi

La représentativité des organisations syndicales au niveau de l'entreprise est constatée au regard des résultats électoraux consolidés des établissements selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

42.1. Représentants des organisations syndicales au niveau de l'entreprise

§1. Délégués syndicaux centraux

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un délégué syndical central titulaire dans les conditions légales et réglementaires, et un délégué syndical central suppléant à titre conventionnel dans les mêmes conditions.

L'attribution des mandats de délégué syndical central titulaire et de délégué syndical central 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.

Les délégués syndicaux centraux bénéficient de la protection prévue par les dispositions du code du travail.

§2. Liberté de circulation des délégués syndicaux centraux au niveau de l'entreprise

Les délégués syndicaux centraux peuvent se déplacer librement, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des agents et à l'activité des sites.

42.2. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

§1. Temps de délégation des délégués syndicaux centraux

Pour l'exercice de leurs missions, les délégués syndicaux centraux titulaires et suppléants bénéficient chacun d'une délégation permanente au titre de leurs fonctions, correspondant à un temps plein.

§2. « Forfait syndical OSR entreprise » bénéficiant aux organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise bénéficie d'un « forfait syndical OSR entreprise » de **2 500 jours** par an payés, qu'elle répartit selon ses besoins. Ce forfait permet également à ces organisations syndicales de :

NV AF
SP FL

- Faire participer les membres des bureaux des syndicats ou des sections à leurs réunions statutaires ;
- Assurer les mandats détenus dans le cadre interprofessionnel.

Ce forfait comprend les temps de déplacement qui se rapportent à son objet.

La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, deux mois avant le début de l'année civile, à la direction générale de Pôle emploi.

Les titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical informent la direction de l'établissement et le responsable du site concerné de l'utilisation du « forfait syndical » 8 jours avant cette utilisation ou de manière concomitante à celle-ci en cas de circonstances exceptionnelles.

§3. « Dotation frais » des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise bénéficie d'une « dotation frais » de 7 540 points par an ayant exclusivement pour objet de prendre en charge les frais de déplacement et de fonctionnement des délégués syndicaux centraux et de tout agent de Pôle emploi mandaté par l'une d'elles dans le cadre du « forfait syndical ».

Cette dotation est exprimée en points au sens de l'article 12 de la présente convention. La valeur de référence du point est celle en vigueur au moment du versement de la dotation.

§4. Déplacements dans les DOM bénéficiant aux délégués syndicaux centraux

La Direction générale prend en charge un déplacement en dehors de la métropole tous les deux ans, par DOM et par délégué syndical central.

ARTICLE 4

Les dispositions de l'article 4 ci-dessous se substituent entièrement aux dispositions de l'article 43 de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi.

Article 43. Dispositions spécifiques sur l'exercice du droit syndical au niveau de la branche Pôle emploi

43.1. Moyens des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche

§1. Temps non imputés sur les heures de délégation

Les éventuels temps de préparation et de bilan accordés par décision unilatérale de la direction sont rémunérés comme du temps de travail et ne sont pas imputés sur les heures de délégation légales ou conventionnelles.

§2. « Forfait syndical OSR branche » des organisations syndicales représentatives

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche bénéficie d'un « forfait syndical OSR branche » de 300 jours par an payés qu'elle répartit selon ses besoins. Ce forfait permet également à ces organisations syndicales de :

- Faire participer les membres des bureaux des syndicats ou des sections à leurs réunions statutaires ;
- Assurer les mandats détenus dans le cadre interprofessionnel.

Ce forfait comprend les temps de déplacement qui se rapportent à son objet.

La liste des membres de ces organes statutaires est communiquée une fois par an, deux mois avant le début de l'année civile, à la direction générale de Pôle emploi.

Les titulaires de mandat de représentation du personnel ou syndical informent la direction de l'établissement et le responsable du site concerné de l'utilisation du « forfait syndical » 8 jours avant cette utilisation ou de manière concomitante à celle-ci en cas de circonstances exceptionnelles.

§3. « Dotation frais » des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche bénéficie d'une « dotation frais » de 905 points par an ayant exclusivement pour objet de prendre en charge les frais de déplacement et de fonctionnement des agents de Pôle emploi représentant l'organisation syndicale au niveau de la branche, dans le cadre du « forfait syndical ».

Cette dotation est exprimée en points au sens de l'article 12 de la présente convention. La valeur de référence du point est celle en vigueur au moment du versement de la dotation.

ARTICLE 5

Les dispositions de l'article 5 ci-dessous se substituent entièrement à celles de l'article 44 de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi.

Article 44. Dispositions relatives aux activités sociales et culturelles

Le montant de la subvention consacrée aux activités sociales et culturelles (ASC) versée au comité social et économique est de 2,50% de la masse salariale brute de l'établissement (cadres dirigeants compris)[1], calculée hors cotisations patronales et dans les conditions fixées par l'article L. 2312-83 du code du travail.

[1] Il est réaffecté à la masse salariale de chaque établissement le montant du salaire moyen des cadres dirigeants au niveau de l'entreprise, multiplié par le nombre de cadres dirigeants de chaque établissement.

ARTICLE 6

Il est inséré dans la convention collective nationale de Pôle emploi un chapitre « Q bis – Garantie salariale des titulaires de mandats de représentation du personnel ou syndicaux, comportant l'article 44 bis suivant.

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

§1. Agents de droit privé

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 sur l'année dépasse 30% de la durée du travail fixée dans son contrat, bénéficie d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, 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.

Chaque terme de mandat d'un agent donne lieu à cette comparaison.

Pour l'application de cette garantie salariale, la catégorie professionnelle s'entend comme le niveau de classification au sens de l'accord relatif à la classification en vigueur. Pour réaliser la comparaison d'évolution salariale, il est donc tenu compte du niveau de classification de l'agent et de son ancienneté à la date de début de son mandat. La catégorie professionnelle est composée des agents ayant le même niveau de classification et la même ancienneté que le titulaire du mandat à cette date de début de mandat.

Les éléments pris en compte pour évaluer l'évolution de la moyenne des augmentations individuelles sont le salaire de base et les éventuels relèvements de traitement.

En cas d'écart défavorable à l'agent constaté entre l'évolution de la rémunération de l'agent sur la durée de son mandat 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.

  Ce complément de salaire est absorbé à l'occasion du passage au coefficient supérieur.

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

CM AV AF SP FLM

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

Au titre de cette garantie salariale, le complément de salaire n'est pas assimilable au relèvement de traitement tel que défini dans l'accord relatif à la classification en vigueur.

Ces dispositions sont applicables aux délégués syndicaux centraux.

§2. Agents de droit public

Tout agent de droit public, titulaire d'un mandat visé à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation utilisées sur l'année dépasse 30% de la durée du travail qui lui est applicable, ne peut bénéficier d'un nombre de fractions de prime variable inférieur au nombre moyen de fractions effectivement attribuées tous les 6 mois aux agents 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'emplois et de même ancienneté de service dans ces niveaux.

En matière d'accès aux échelons exceptionnels, la situation de ces agents 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.

Ces dispositions sont applicables aux délégués syndicaux centraux.

CM NV CFE SP FLM

ARTICLE 7

Les dispositions de l'article 7 ci-dessous se substituent entièrement aux dispositions de l'accord du 12 juin 2009 relatif à la mise à disposition et à l'utilisation de l'intranet, de la messagerie électronique et de l'internet par les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel.

Il est inséré dans la convention collective nationale de Pôle emploi un chapitre « Q ter – Moyens liés aux technologies de l'information et de la communication » comportant l'article 44 ter suivant.

Article 44 ter. Moyens liés aux technologies de l'information et de la communication

Le présent article a pour objet de définir :

- Les règles de mise à disposition et d'utilisation par les organisations syndicales et les comités sociaux et économiques de l'intranet, de la messagerie électronique et d'internet ;
- Les règles de mise à disposition et d'utilisation par les organisations syndicales et les comités sociaux et économiques des équipements informatiques et numériques ;
- Les modalités de communication électronique entre les organisations syndicales, les comités sociaux et économiques, les agents et la Direction de Pôle emploi.

Ces dispositions s'appliquent aux organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein de Pôle emploi ainsi qu'aux instances de représentation du personnel, dans le respect de l'article L. 2142-6 du code du travail.

44 ter.1. Principes généraux

Pôle emploi met à disposition des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel des moyens de communications numériques :

- Accès à l'intranet ;
- Boîtes aux lettres électroniques ;
- Accès à internet ;
- Accès à l'outil numérique de communication visé à l'article 44 ter.3.6. du présent accord.

Ces outils s'ajoutent aux moyens de communication traditionnels non numériques. Les parties conviennent toutefois de privilégier la communication numérique.

L'utilisation par les organisations syndicales et les comités sociaux et économiques des outils numériques mis à leur disposition doit :

- Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de Pôle emploi ;
- Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- Respecter les dispositions du règlement intérieur de Pôle emploi et de son annexe.

NV
CM SP MF
FLM

Les représentants des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel sont tenus, comme l'ensemble des salariés, au respect des règles générales de confidentialité et de discrétion, sous réserve des prérogatives qu'ils tirent de leur mandat.

Toutes les identités visuelles propres à Pôle emploi sont sa propriété et ne peuvent être utilisées dans le cadre des communications des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques, sauf accord préalable de la Direction générale.

Le contenu des communications numériques syndicales est librement déterminé par les organisations syndicales, sous leur propre responsabilité et dans le respect des conditions d'exercice du droit syndical. Il en est de même pour les instances de représentation du personnel, sous la responsabilité de leur secrétaire.

Les publications et communications des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques s'inscrivent nécessairement dans un cadre circonscrit à leurs activités.

Les organisations syndicales veillent à ce que le contenu de leurs communications se conforme aux lois en vigueur, notamment aux lois de la presse, aux droits de propriété intellectuelle et à la protection de la vie privée ainsi qu'à la règlementation sur la protection des données personnelles. Il en est de même pour les instances de représentation du personnel, sous la responsabilité de leur secrétaire.

44 ter.2. Utilisation de l'intranet

Les communications publiées sur l'espace intranet sont transmises au préalable par les organisations syndicales à la Direction. Cette dernière s'assure de la conformité de la publication aux normes techniques définies par la Direction des systèmes d'information de Pôle emploi.

§1. Utilisation de l'intranet par les organisations syndicales

Il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale un « espace d'information numérique » sur l'intranet de Pôle emploi.

Cet espace réside sur l'intranet national pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale au sein de Pôle emploi et dont le champ statutaire couvre le périmètre national
Pour les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au niveau de l'établissement, cet espace réside sur l'intranet dudit établissement.

Il a pour objet exclusif la mise à disposition d'informations de nature syndicale auprès des agents.

Il peut notamment contenir les informations suivantes : interlocuteurs de référence, coordonnées, adresse d'un site internet avec un lien hypertexte vers le site hébergeur – sous réserve qu'il respecte les normes de sécurité informatique de Pôle emploi et qu'il soit conforme à la règlementation sur la protection des données personnelles – ou encore une documentation accessible au format .pdf (affiche, tract...).

§2. Utilisation de l'intranet par le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques des établissements

Il est mis à la disposition du comité social et économique central et de chaque comité social et économique d'établissement un « espace d'information numérique » sur l'intranet de Pôle emploi au niveau de son implantation (intranet national pour le comité social et économique central, intranets des établissements pour les comités sociaux et économiques des établissements).

Il a pour objet exclusif la mise à disposition d'informations relatives à la représentation du personnel auprès des agents.

Il peut notamment contenir les informations suivantes : interlocuteurs de référencé, coordonnées, adresse d'un site internet avec un lien hypertexte vers le site hébergeur – sous réserve qu'il respecte les normes de sécurité informatique de Pôle emploi et qu'il soit conforme à la règlementation sur la protection des données personnelles – ou encore une documentation accessible au format .pdf (affiche).

44 ter.3. Messagerie électronique

Les boîtes aux lettres électroniques professionnelles des agents ou les boîtes aux lettres électroniques personnelles externes ne doivent pas être utilisées dans le cadre des communications syndicales ou relatives à la représentation du personnel, sauf dans les cas et dans les conditions prévus par le présent accord.

Il est mis à disposition des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques des adresses et boîtes aux lettres électroniques (BAL) réservées à ces usages, dans les conditions ci-après définies. Celles-ci sont conformes au référentiel informatique de Pôle emploi.

Pôle emploi s'engage au respect du secret de la correspondance - contenu, auteur, destinataire - tel que garanti par la loi. Il se conforme aux prescriptions de la CNIL en cette matière, notamment au regard de la protection particulière des correspondances syndicales. Pôle emploi peut procéder à la conservation de données relatives à la messagerie à des fins de maintenance, de surveillance de l'intégrité du réseau et de respect des dispositions légales.

L'utilisation des BAL doit se faire de manière conforme aux normes applicables au sein de Pôle emploi.

44 ter.3.1. Mise à disposition des BAL

§1. Attribution des BAL

Il est mis à disposition des boîtes aux lettres électroniques :

- Au niveau national, pour :
  - Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale et dont le champ géographique statutaire couvre le périmètre national, dans la limite de 5 adresses chacune (à leur sigle et non nominatives) ;
  - Les délégués syndicaux centraux ;
  - Les représentants syndicaux au CSEC ;
  - Le CSEC (administrée par le secrétaire du CSEC) ;
  - Le secrétaire du CSEC ;
  - La CSSCTC (administrée par le secrétaire de la CSSCTC).

- Au niveau des établissements, pour :
  - Les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au niveau d'un établissement ;
  - Les délégués syndicaux d'établissement ;
  - Les représentants de section syndicale d'établissement ;
  - Les représentants syndicaux aux CSE ;

- Les CSE (administrées par les secrétaires des CSE) ;
- Les membres élus de chaque CSE ;
- Les CSSCT (administrées par les secrétaires des CSSCT) ;
- Les représentants de proximité.

Leurs coordonnées électroniques sont mises en ligne sur l'intranet national et les intranets régionaux.

§2. Demande d'ouverture des BAL

Au niveau national, les demandes de création de BAL électroniques sont adressées à la Direction des relations sociales de la Direction générale, qui gère les BAL avec le support messagerie national.

Au niveau régional, les demandes de création de BAL électroniques sont adressées à la Direction de l'établissement concerné, qui gère les BAL en lien avec la Direction des relations sociales de la Direction générale et par le support messagerie national.

Les accès aux boîtes aux lettres électroniques fonctionnelles sont administrés par des gestionnaires désignés par les organisations syndicales concernées ou par le secrétaire du comité social et économique ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail concerné.

44 ter.3.2. Modalités d'utilisation des BAL par les organisations syndicales et les instances de représentation du personnel

§1. Messages individuels

- ***Dispositions relatives aux organisations syndicales***

Toute organisation syndicale peut échanger des messages électroniques avec les agents de Pôle emploi pour l'exercice de ses activités, à la condition que ceux-ci aient expressément accepté d'être contactés par elle par ce moyen. Cette utilisation s'inscrit nécessairement dans un cadre circonscrit à son activité syndicale.

Ces messages ne peuvent être qu'individuels, ce qui exclut les envois en cascade ou les envois groupés.

- ***Dispositions relatives au comité social et économique central et aux comités sociaux et économiques des établissements***

Le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques des établissements peuvent échanger des messages électroniques avec les agents de Pôle emploi pour l'exercice de leurs activités. Cette utilisation s'inscrit nécessairement dans un cadre circonscrit à l'activité de représentation du personnel.

§2. Constitution et utilisation des listes de diffusion par les organisations syndicales

Les organisations syndicales ont la faculté de créer des listes de diffusion afin de communiquer avec les agents de Pôle emploi, notamment sur leurs actualités et activités. Cet accord ne remet pas en cause les listes de diffusion déjà existantes.

Ces listes peuvent contenir un nombre d'abonnés fixé en conformité avec les recommandations relatives à la sécurité des systèmes d'information (à la date de signature de l'accord, 200 abonnés).

NV SP MF

La communication syndicale par cette voie ne peut s'effectuer qu'auprès des agents de Pôle emploi qui ont expressément accepté leur inscription sur la liste de diffusion de l'organisation syndicale émettrice. L'agent doit avoir formalisé son consentement préalablement au traitement de ses données personnelles, conformément à l'article 7 de la loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Les diffusions des organisations syndicales se font exclusivement par leur BAL électronique Pôle emploi dédiée et aucune diffusion collective ne peut avoir lieu en dehors des listes d'abonnement. Toute diffusion en dehors de ces listes et de ces BAL peut être sanctionnée dans les conditions prévues par l'article 44 ter.3.7 du présent accord.

L'inscription d'agents sur une liste de diffusion peut se faire notamment via les propositions d'abonnement envoyées à l'ensemble du personnel employé dans le périmètre de l'organisation syndicale concernée.
A cet effet, les organisations syndicales peuvent solliciter l'envoi d'un courrier électronique de proposition d'abonnement à leur liste de diffusion jusqu'à six fois par an. Ce message standard, identique pour toutes les organisations syndicales, est envoyé par la Direction de l'établissement concerné, pour les organisations syndicales d'établissement, ou par la Direction des relations sociales de la Direction générale, pour les organisations syndicales nationales. Peut y être ajouté une pièce jointe, à la main de l'organisation syndicale, à sa demande.

Les messages envoyés par les organisations syndicales sur les boîtes aux lettres professionnelles des agents spécifient que l'inscription sur la liste de diffusion résulte de la demande de l'agent et que celui-ci conserve la faculté de se désabonner à tout moment. Tout agent qui fait la demande formelle de se désabonner est retiré de la liste de diffusion par le gestionnaire de cette liste dans un délai de 10 jours.

Les organisations syndicales ont la maîtrise du contenu et du rythme de diffusion des messages qu'elles émettent via ces listes de diffusion aux abonnés. L'organisation syndicale à l'origine des messages, dont le contenu est sous sa responsabilité, doit toujours être identifiable.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis simultanément à la Direction des relations sociales de la Direction générale, pour les messages de portée nationale ; à la Direction de l'établissement concerné, pour les messages de portée locale.

§3. Périodes électorales

Par exception, les modalités d'utilisation des listes de diffusion sont élargies pendant les périodes électorales relatives aux élections professionnelles. Celles-ci sont délimitées par la date d'information de l'employeur à l'ensemble des agents de la date prévisible des élections et la date de réalisation du dernier tour de scrutin.

Les organisations syndicales qui, au niveau où elles sont constituées, sont intéressées à participer aux élections professionnelles, ont la possibilité d'utiliser, à leur niveau, trois fois la liste de diffusion « LD tous » de la messagerie afin d'adresser leurs communications électorales à tous les agents, dont une fois dans les 15 jours qui suivent la proclamation des résultats des élections professionnelles. Cette disposition est reprise dans les accords préélectoraux.

44 ter.4. Internet

Les représentants des organisations syndicales et les comités sociaux et économiques disposent d'une connexion au réseau internet (dont Wi-Fi) dans chacun de leurs locaux.

Les délégués syndicaux centraux disposent chacun d'un dispositif de connexion internet à distance.

LM SP NV DF

Les demandes d'ouverture des accès à Internet au profit des représentants des organisations syndicales et des comités sociaux et économiques sont adressées à la Direction des relations sociales de la Direction générale, au niveau national ; à la Direction des ressources humaines, au niveau de l'établissement.

Ces ouvertures sont effectives dans les 48 heures qui suivent la réception du fichier des bénéficiaires. Cependant, l'adaptation du poste de travail de chaque représentant peut nécessiter un délai supplémentaire d'intervention sur le poste.

44 ter.5. Equipements informatiques et numériques

Sont assurés par Pôle emploi :

- La mise à disposition d'équipements informatiques et numériques aux membres des comités sociaux et économiques, aux organisations syndicales ainsi qu'aux titulaires d'un mandat syndical ;
- L'administration de l'infrastructure qui leur est fournie ;
- La prise en charge des frais liés à l'hébergement et l'entretien courant des équipements ;
- Une connexion à distance au poste de travail à partir des équipements fournis.

Les équipements et logiciels fournis sont conformes au référentiel informatique de la Direction des systèmes d'information. Tout ajout ou modification de matériels ou de logiciels se fait en concertation avec les services informatiques compétents.

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical au sein de Pôle emploi et à l'occasion du déploiement des équipements informatiques à Pôle emploi, la Direction s'engage à ce que les représentants des organisations syndicales et les représentants du personnel soient prioritairement équipés d'un poste informatique portable et des logiciels nécessaires à l'organisation de réunions à distance en audio et/ou en visio.

Pôle emploi n'est pas responsable des dysfonctionnements techniques ou des interruptions résultant des opérations de maintenance. Cependant, tous les moyens sont mis en œuvre pour résoudre dans les meilleurs délais les dysfonctionnements techniques survenus.

44 ter.6. Outil numérique de communication

Un outil numérique est mis en place en vue de devenir le support unique de transmission des documents et informations de la Direction vers les représentants des organisations syndicales, les instances représentatives et les commissions paritaires, à tous les niveaux de Pôle emploi (établissements, entreprise, branche). Lorsque cela est nécessaire, les commissions paritaires confirment préalablement ce mode de fonctionnement dans leur règlement intérieur.

Cet outil est également le support de mise à disposition des comptes rendus des réunions d'expression mis en œuvre au sein de Pôle emploi.

Dans ce cadre, tout titulaire de mandat syndical ou de représentation du personnel dispose d'un accès à cet outil, dont les habilitations sont paramétrées en fonction de ses activités. Il reçoit une notification sur sa boîte aux lettres électronique dès qu'un document est mis à sa disposition sur cet outil.

44 ter.7. Dispositions destinées à assurer une utilisation conforme des TIC

Les directions des établissements veillent à la bonne application des dispositions relatives aux moyens des organisations syndicales liés aux TIC.

(M. SP - MF

Les utilisateurs désignés s'engagent à respecter les règles de bon usage, de sécurité et de confidentialité en vigueur au sein de Pôle emploi, notamment l'annexe au règlement intérieur de Pôle emploi sur l'utilisation des systèmes d'information et de communication et les accords en vigueur au sein de Pôle emploi.

En cas de non-respect des règles prévues, notamment la diffusion collective de messages non sollicités par les agents, Pôle emploi dispose de la possibilité de suspendre l'accès à la messagerie. Dans ce cas, Pôle emploi s'engage à faire précéder une éventuelle mesure de suspension d'accès à la messagerie d'une mise en garde en forme de rappel.

La mise en œuvre de la suspension provisoire d'une boîte aux lettres syndicale est faite sous la responsabilité du Directeur d'établissement, au niveau local, ou du Directeur des relations sociales, au niveau national. Cette fermeture fait l'objet d'un échange entre l'organisation syndicale et la direction concernées.

Les cas de non-respect sont portés à la connaissance de la Direction des relations sociales de la Direction générale, de même que les difficultés techniques d'utilisation éventuelles lui sont signalées pour traitement en lien avec les services techniques compétents.

ARTICLE 8
Dispositions finales

Article 8.1. Effets de l'accord

8.1.1. Modifications de la Convention Collective de Pôle emploi

Les articles 1 à 5 du présent accord fixent les nouvelles dispositions des articles 40 à 44 de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi.

Les articles 6 à 7 du présent accord créent les nouveaux articles 44 bis et 44 ter de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi.

Le sommaire de la Convention Collective Nationale est modifié en conséquence.

Les dispositions de l'article 45 relatives aux CHSCT n'ayant plus d'effet à la date précitée sont supprimées de la Convention Collective Nationale de Pôle emploi. Les termes suivants se substituent aux dispositions de l'article 45 comme suit : « Article 45 - [Supprimé] »

- A l'article 46 de la Convention Collective Nationale, le terme « CHSCT » est remplacé par celui de « comité social et économique ».

- Aux articles l'article 4§3, 4§6, 8.2§3, 8.3, 21§5 et 24§4 de la Convention Collective Nationale, les termes « comité central d'entreprise » sont remplacés par « comité social et économique central ».

- Aux articles 4§6, 5§1, 5§2, 8.2§3, 8.4§5, 9§6, 24§4 et 25 de la Convention Collective Nationale, les termes « comités d'établissement » sont remplacés par « comités sociaux et économiques d'établissement ».

- A l'article 5§2 de la Convention Collective Nationale, les termes « ainsi qu'aux délégués du personnel » sont supprimés.

- Aux articles 5§3 et 19.2§2 de la Convention Collective Nationale, le terme « CE » est remplacé par « comité social et économique ».

- Aux articles 6§2, 9§6 de la Convention Collective Nationale, les termes « représentants du personnel » sont remplacés par « les membres du comité social et économique ».

- Aux articles 9§1, 10§6 de la Convention Collective Nationale, les termes « comité d'établissement » sont remplacés par « comité social et économique ».

- Aux articles 21§7 et 24§6 de la Convention Collective Nationale, les termes « délégués du personnel » sont remplacés par « membres titulaires du comité social et économique ».

- A l'article 10§3 de la Convention Collective Nationale, les termes « des délégués du personnel » sont remplacés par « du comité social et économique ».

- A l'article 27.1§6 de la Convention Collective Nationale, les termes « aux délégués du personnel » sont remplacés par « au comité social et économique ».

- Aux articles 22§4 et 39, le terme « CCE » est remplacé par « comité social et économique central ».

- A l'article 25§3 de la Convention Collective Nationale, les termes « institutions représentatives du personnel » sont remplacés par « comités sociaux et économiques ».

- A l'article 27.4§1 de la Convention Collective Nationale, les termes « comités d'entreprise » sont remplacés par « comités social et économique » et les termes « et des membres des comités d'hygiène » sont supprimés.

- A l'article 28.3§1 de la Convention Collective Nationale, les termes « L. 3142-78 » sont remplacés par « L. 3142-105 ».

- A l'article 28.4§1 de la Convention Collective Nationale, les termes « L. 3142-16 » sont remplacés par « L. 3142-6 ».

8.1.2. Dispositions relatives aux moyens liés aux technologies de l'information et de la communication

Les dispositions de l'article 5 relatives aux moyens liés aux technologies de l'information et de la communication se substituent entièrement aux dispositions l'Accord du 12 juin 2009 relatif à la mise à disposition et à l'utilisation de l'intranet, de la messagerie électronique et de l'Internet par les Organisations Syndicales et les instances représentatives du personnel de Pôle emploi.

L'accord du 12 juin 2009 n'est donc plus applicable à compter de la date d'effet prévue à l'article 8.6 du présent accord.

8.1.3. Cessation des précédentes dispositions relatives à la mise en œuvre du droit des représentants du personnel

Conformément aux dispositions de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux anciennes institutions représentatives du personnel (CCE, CE, DP, CHSCT), quel que soit leur objet (par exemple, attributions, moyens, fonctionnement, mandats) cessent de produire à compter de la date d'effet prévue à l'article 8.6 du présent accord, et au plus tard, le 31 décembre 2019.

8.1.4. Fin des usages, pratiques et engagements unilatéraux

Il est mis fin, par l'effet du présent accord, aux usages, pratiques et décisions unilatérales, existant au niveau de la branche, de l'entreprise ou des établissements, et ayant pour objet le fonctionnement, les moyens et attributions des représentants du personnel ainsi que la mise en œuvre du droit syndical, notamment en ce qui concerne les modalités d'utilisation des moyens mis à disposition des représentants du personnel et des organisations syndicales.

Ces usages, pratiques, décisions unilatérales cesseront automatiquement de s'appliquer à la date prévue à l'article 8.6 du présent accord.

Article 8.2. Notification de l'accord

L'accord signé sera notifié par la Direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Article 8.3. Droit d'opposition

Le présent accord pourra faire l'objet d'une opposition conformément aux dispositions du code du travail.

Article 8.4. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la Direction générale du travail et au Secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 8.5. Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Dans le contexte de rénovation du dialogue social à Pôle emploi exposé en préambule, si chacun des deux accords, de branche et d'entreprise, conserve un régime juridique propre et autonome, il est convenu que les dispositions du présent accord n'entrent en vigueur qu'à la condition que l'accord d'entreprise sur le renouveau des instances de représentation du personnel soit conclu conformément à l'article L.2232-12 du code du travail. A défaut, le présent accord n'entre pas en vigueur et ne produit pas d'effet.

Article 8.6. Date d'effet de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à la date de proclamation des résultats électoraux définitifs du premier comité social et économique à Pôle emploi, excepté :

- L'article 2, dont la prise d'effet correspond à la date de proclamation des résultats électoraux définitifs du comité social et économique dans chaque établissement ;
- L'article 3, dont la prise d'effet correspond à la date de proclamation des résultats électoraux définitifs du dernier comité social et économique à Pôle emploi.

Article 8.7. Révision et dénonciation

Les dispositions conventionnelles du présent accord, révisant ou s'intégrant à la Convention Collective Nationale de Pôle emploi, pourront faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans le cadre des articles 3.2 (révision) et 3.3 (dénonciation) de la Convention collective précitée.

Fait à Paris, le - 1 AVR. 2019

Pour la CFDT David Vallayeria

Le Directeur général de Pôle emploi

Jean BASSERES

Pour la CFE-CGC Suzie Petit

NV SP FL

Pour la CFTC Frédéric LECOCQ

Pour la CGT

Pour la CGT-FO MILON Fabien

Pour le SNAP

Pour le SNU-FSU