Avenant n°1 de révision de l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et le Travail de proximité à Pôle emploi

Sans préjudice des négociations qui seront ouvertes au terme de l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et le Travail de Proximité, la Direction générale et les organisations syndicales représentatives de la branche se sont accordées pour ouvrir une négociation de révision portant sur certaines dispositions, et notamment sur les modalités de la poursuite du dispositif expérimental de télétravail prévu à l'article 5 de l'accord précité.

Dans cette optique, les parties sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1 : Prolongation de l'accord sur le Télétravail et le Travail de proximité

Article 1.1 – Modification de l'article 6.3 sur la durée de l'accord

Les parties conviennent de prolonger la durée de l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et le Travail de proximité en révisant l'article 6.3.
L'article 6.3 est ainsi remplacé :

6.3 Durée de l'accord et date d'entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à compter du lendemain de sa date de dépôt. Le télétravail sous la forme standard ou dans le cadre de l'expérimentation est mis en œuvre effectivement depuis le 1er janvier 2022.

Il prend fin le 31 décembre 2024. À l'échéance de son terme, cet accord cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée.

Article 1.2 – Date d'application des nouvelles dispositions

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à la date de dépôt du présent accord et sont applicables pour la durée d'application restant à courir.

Article 2 : Poursuite de l'expérimentation visée à l'article 5 de l'accord sur le Télétravail et le Travail de proximité

Article 2.1 – Intégration d'un article 5 bis – La prolongation de l'expérimentation de télétravail

Il est inséré à la fin de l'article 5 (comportant les articles 5.1 à 5.4) et avant l'article 6 de l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et le Travail de proximité, un article 5 Bis ayant pour effet de réviser certaines dispositions de l'article 5.
Les dispositions à insérer sont les suivantes :

Article 5 bis – La prolongation de l'expérimentation de télétravail

La date de fin des expérimentations était initialement prévue au cours du mois de mai 2023.

Une période transitoire de maintien automatique des expérimentations dans les entités concernées est fixée entre le mois de mai et jusqu'au 31 août 2023.

Cette période permet à Pôle emploi de s'assurer que chaque entité remplit les conditions de la poursuite de son expérimentation, à savoir l'accord préalable du manager et qu'a minima 80% des agents de cette même entité se soient déclarés volontaires.

Si les conditions sont remplies dans l'entité, les expérimentations se poursuivent à compter du 1er septembre 2023 jusqu'à la date de fin d'application de l'accord sur le télétravail et travail de proximité. Elles se réalisent dans les conditions existantes à la fin de la période initiale de l'expérimentation.

- En cas de poursuite de l'expérimentation

- l'agent qui est dans le dispositif du télétravail expérimental peut faire connaître son choix de poursuivre l'expérimentation en télétravail et faire la demande qui en découle.

- l'agent qui est dans le dispositif du télétravail expérimental peut à cette occasion faire le choix de passer en télétravail dit « standard », de façon dérogatoire (hors période de campagne) pour la durée restant de l'exercice en cours et faire la demande qui en découle.
Il lui est possible de renoncer, dans le délai d'un mois de sa demande, au télétravail standard, et s'il le souhaite faire une demande auprès de son manager afin de revenir dans le dispositif de l'expérimentation, pour la durée restant à courir.

- l'agent qui est en télétravail dit « standard » peut à cette occasion faire le choix d'intégrer le dispositif expérimental et faire la demande qui en découle.
Il lui est possible, dans le délai d'un mois après son entrée dans l'expérimentation, de renoncer à participer à celle-ci, et s'il le souhaite faire valoir une demande de télétravail « standard » auprès de son manager, pour permettre sa mise en œuvre de façon dérogatoire (hors période de campagne) pour la durée restant à courir jusqu'à la fin de la prochaine campagne de candidature au télétravail.

- l'agent non télétravailleur peut faire le choix d'intégrer le dispositif expérimental et faire la demande qui en découle.
Il lui est possible, dans le délai d'un mois après son entrée dans l'expérimentation, de renoncer à participer à celle-ci.

Les demandes individuelles doivent être effectuées jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Si l'agent qui est initialement en expérimentation ne procède à aucune demande individuelle dans le délai requis, sa situation de télétravail dans le dispositif d'expérimentation cesse donc au 31 août 2023.

Les agents en télétravail standard ou non télétravailleurs qui ne souhaitent pas modifier leur situation initiale à l'occasion de la poursuite de l'expérimentation dans leur entité n'ont pas à réaliser de demande.

S'agissant d'une prolongation du dispositif, l'entité n'a plus la possibilité, hors situation exceptionnelle, de se retirer de l'expérimentation suite à son choix de la poursuivre.

- <u>En cas de sortie de l'expérimentation</u>

Si les conditions de la poursuite de l'expérimentation (accord du manager et volontariat d'au moins 80% du collectif) ne sont pas remplies, l'entité concernée sort de l'expérimentation à compter du 1er septembre 2023.
Les agents qui le souhaitent auront la possibilité de faire une demande de télétravail dit « standard » de façon dérogatoire (hors période de campagne) pour la durée restant à courir jusqu'à la fin de la prochaine campagne de candidature au télétravail.
Les demandes individuelles doivent être effectuées jusqu'au 30 juin 2023 inclus, et la réponse managériale doit intervenir avant le 14 juillet 2023.

Article 2.2 – Date d'application des nouvelles dispositions

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à la date de dépôt du présent accord et sont applicables pour la durée d'application restant à courir.

Article 3 : Bilan sur la poursuite de l'expérimentation de télétravail

Avant la fin du 1er trimestre 2024, un bilan de l'expérimentation propre à chaque entité ayant poursuivi l'expérimentation de télétravail est présenté à la Commission de suivi prévue à l'article 6.2 de l'accord du télétravail.

Les entités n'ayant pas poursuivi l'expérimentation seront présentées avec les principaux motifs de sortie.

Ce bilan permet notamment d'identifier des lignes directrices dans le cadre des négociations en vue d'un prochain accord sur le télétravail.

Article 4 : Durée de l'accord

Ce présent accord, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur à sa date de dépôt et cesse de produire effet au 31 décembre 2024.

Article 5 : Notification de l'accord

Le présent accord signé est notifié par la Direction générale de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche. Il peut faire l'objet d'une opposition, dans les conditions fixées par le Code du travail, dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification.

Article 6 : Révision de l'accord

Le présent accord peut éventuellement faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par le Code du travail.

Toute demande de révision, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée à chacune des autres parties. Les parties devront se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision, le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux semaines à partir de cet envoi.

Article 7 : 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.

Fait à Paris, le 12 mai 2023,

Le Directeur Général de Pôle emploi

Jean Bassères

Pour la CFDT Nadine CLAIN

Pour la CFE-CGC Suzie Petit DSC

Pour la FSU

Pour la CGT

Pour Force Ouvrière Natalia JOURJIN

Pour le SNAP POLE EMPLOI

Isabelle DE OLIVEIRA