

Avenant n°2 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 pour faire suite à l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et le Travail de proximité, et après la conclusion de l'avenant n°1, les parties s'entendent pour réviser l'accord précité.

Les parties sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1 : Modification des modalités de situations particulières de télétravail

Article 1.1 – Modifications de l'article 3 de l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et le Travail de proximité

Les alinéas 1 et 3 de l'article 3 de l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et le Travail de proximité font l'objet de modification dans les termes fixés ci-après.

Par lisibilité, les dispositions de l'article 3 dont les 2 alinéas révisés sont présentées in extenso ci-dessous :

3. Situations particulières

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1222-11 du Code du travail, les agents peuvent être amenés à connaître des situations de télétravail particulières selon les modalités suivantes :

- A titre occasionnel , pour répondre à des besoins ponctuels, tout agent non bénéficiaire du télétravail régulier, peut à son initiative et avec l'accord de son manager, en fonction des nécessités de service, bénéficier de 8journéesde télétravail par an, sous réserve du respect des conditions présentées par l'article 2.2 du présent accord.
- Les établissements de Pôle emploi pourront autoriser un recours au télétravail exceptionnel pour tout agent en cas de situation rendant impossible la venue sur le lieu de travail ou la réalisation du travail sur site. Les établissementsconcernés en informent leur CSE. Ce télétravail exceptionnel n'est pas régi par les règles du présent accord (quota de jours accordés, quotité de travail, ...). Il ne s'impute pas sur le quota des 8 journées de télétravail occasionnel visé dans le paragraphe ci-dessus.

Le télétravail est facilité pour les agents de Pôle emploi en situation d'aidant, sans préjuger des droits au télétravail standard. L'aidant familial, ou proche aidant, est une personne qui apporte une aide régulière à un proche qui se trouve en situation de perte d'autonomie. L'aidant intervient dans les actes du quotidien que la personne dépendante n'est plus capable de réaliser seule. Une souplesse dans les modalités d'organisation du télétravail, notamment dans le délai de prévenance en cas de modification, lui est accordée. De plus, Pôle emploi peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires maximum. Cette autorisation a une durée de trois mois renouvelable. Il peut être demandé à l'agent aidant de présenter toutes pièces justifiant de sa situation à la Direction des Ressources Humaines.

Dans le cadre de ces différentes situations, l'agent bénéficie de l'indemnité forfaitaire de télétravail par journée de télétravail prévue à l'article 2.16.

Article 1.2– Date d'application des nouvelles dispositions

Ces nouvelles dispositions prennent effet à la date de dépôt du présent accord.

Article 2: Indemnité forfaitaire pour les agents exerçant leur mandat de représentation du personnel ou syndicale dans le cadre d'une activité exercée à distance

Article 2.1 Intégration d'un article 2.16 bis à l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et Travail de proximité

Le dispositif d'indemnité forfaitaire pour les agents exerçant leur mandat de représentation du personnel ou syndicale dans le cadre d'une activité exercée à distance est intégré dans l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et Travail de proximité. Les alinéas 5 à 8 de l'article 4.2 de l'Axe 4 de l'accord du 17 mars 2022 sur la Qualité de vie à Pôle emploi sont en conséquence abrogés.

Après l'article 2.16, il est inséré dans l'accord du 20 juillet 2021 un article 2.16 bis dans les termes suivants :

2.16 bis - Indemnité forfaitaire pour les agents exerçant leur mandat de représentation du personnel ou syndicale dans le cadre d'une activité exercée à distance

Il est entendu que les agents exerçant un ou plusieurs mandats de représentation du personnel et/ou un ou plusieurs mandats de représentation syndicale sont les agents dont le temps de délégation est directement lié à l'exercice d'un mandat.

Il intègre le temps de réunion à l'initiative de l'employeur.

Les temps de délégation transférés ne sont pas pris en compte. Il est donc précisé que les agents, sans mandat électif ou désignatif, qui se verraient transférer du temps de délégation, ne sont pas concernés.

Par ailleurs, l'exercice de l'activité à distances'entend comme celle exercée au domicile de l'agent, d'une résidence à usage privé ou d'un tiers lieu.

2.16 Bis 1° : Agents de droit privé

- 1) Pour les DSC et les agents exerçant un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou syndicale à hauteur de 100% de leur temps de travail

Ces agents peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire de télétravail au titre du remboursement de frais pour une activité de représentation à distance, dans certaines conditions et limites.

Les indemnités étant versées chaque trimestre à terme échu, l'agent transmet à sa Direction des ressources humaines, pour chaque trimestre concerné, une attestation sur l'honneur avec indication du nombre de journées de représentation à distance.

Dans tous les cas, aucune demande d'indemnité forfaitaire par journée de représentation à distance ne pourrait être adressée au-delà du mois de mars de l'année N+1.

Le montant de l'indemnité forfaitaire par journée de représentation à distance correspond et, le cas échéant évolue de manière identique, à celui de l'indemnité forfaitaire par journée de télétravail prévue à l'article 2.16.

De plus, le montant du plafond applicable par année civile pour l'indemnisation des journées de représentation à distance correspond à celui du plafond annuel d'indemnisation des journées de télétravail prévu à l'article 2.16 et, le cas échéant, évolue de manière identique.

Les journées de représentation à distance ne peuvent donner lieu à la prise en charge de frais de déplacement.

- 2) Pour les agents exerçant un ou plusieurs mandats de représentation du personnel et/ou un ou plusieurs mandats de représentation syndicale dont la durée de délégation ne peut atteindre 100% de leur temps de travail.

Les agents exerçant un ou plusieurs mandats de représentation du personnel et/ou un ou plusieurs mandats de représentation syndicale, ayant un statut de droit privé, peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire de télétravail au titre du remboursement de frais pour une activité de représentation à distance, dans certaines conditions et limites.

Le montant de l'indemnité forfaitaire par journée de représentation à distance correspond et, le cas échéant évolue de manière identique, à celui de l'indemnité forfaitaire par journée de télétravail prévue à l'article 2.16.

De plus, le montant du plafond applicable par année civile pour l'indemnisation des journées de représentation à distance correspond à celui du plafond annuel d'indemnisation des journées de télétravail prévu à l'article 2.16 et, le cas échéant, évolue de manière identique.

La fixation d'un montant annuel maximum répond à l'objectif d'équité selon lequel un agent titulaire de mandat ne peut pas bénéficier :

- d'une prise en charge annuelle pour les journées de représentation à distance qui serait supérieure au plafond annuel d'indemnisation des journées de télétravail ;
- dans le cas d'un cumul de journées de représentation à distance et de journées de télétravail, d'une indemnisation globale annuelle qui serait supérieure au plafond annuel d'indemnisation des journées de télétravail.

Dans cette dernière situation, priorité est donnée à l'indemnisation forfaitaire des journées de télétravail réalisées. Le solde d'indemnité forfaitaire éventuellement dû pour la ou les journées de représentation à distance est déterminé après déduction du montant des indemnités forfaitaires versées pour les journées de télétravail afin de respecter le plafond annuel.

Les indemnités pour représentation à distance étant versées sur le 1^{er} trimestre de l'année N+1, l'agent transmet à sa Direction des ressources humaines une attestation sur l'honneur pour l'année N, avec indication du nombre de journées et des dates concernées de représentation à distance.

Les journées de représentation à distance ne peuvent donner lieu à la prise en charge de frais de déplacement.

Par ailleurs, ces agents, s'ils ne sont pas déjà équipés, peuvent demander à bénéficier du matériel mis à disposition pour les agents télétravailleurs tel que prévu dans l'annexe 2 de l'accord sur le télétravail du 20 juillet 2021.

2.16 Bis 2° : Agents de droit public

Les agents exerçant un ou plusieurs mandats de représentation du personnel et/ou un ou plusieurs mandats de représentation syndicale, ayant un statut de droit public, peuvent bénéficier de l'indemnité dite « forfait télétravail » prévue par le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats. Cette indemnité contribue au remboursement des frais exposés dans le cadre de leur activité de représentation du personnel ou syndicale, exercée à distance (domicile de l'agent, résidence à usage privé, tiers lieu). Afin de bénéficier de cette indemnité, l'agent adresse à Pôle emploi une attestation sur l'honneur indiquant le nombre de jours de représentation à distance.

2.16 Bis 3° : Titres restaurant

Les agents exerçant un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou syndicale bénéficient de l'attribution d'un titre-restaurant pour les journées de représentation exercée à distance aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent quand ils travaillent dans les locaux de Pôle emploi.

Article 2.2 – Date d'application des nouvelles dispositions

Les nouvelles dispositions de l'article 2.1 sont applicables pour les jours de représentation à distance réalisés à compter du 1^{er} janvier 2023 pour la durée d'application restant à courir de l'accord du 20 juillet 2021 sur le Télétravail et Travail de proximité.

Article 3 : 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 4 : 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 5 : 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 6: 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 31 mai 2023,

Le Directeur Général de Pôle emploi

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour Force Ouvrière

Pour le SNAP POLE EMPLOI