

**ACCORD REGIONAL RELATIF A L'ORGANISATION ET A L'AMENAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE POLE EMPLOI GRAND EST DU **XXX****

**DISPOSITIF DE MISE EN PLACE REGIONALE
DE L'ACCORD DU 30/09/2010 RELATIF A L'ORGANISATION
ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
AU SEIN DE PÔLE EMPLOI ET DE SON AVENANT DU 26/03/2021**

PREAMBULE

En vue d'harmoniser l'organisation et l'aménagement du temps de travail au sein de Pôle emploi Grand Est, la Direction a dénoncé l'accord OATT Alsace du 17/01/2011 et l'accord OATT Champagne-Ardenne du 19/01/2011, ainsi que l'avenant du 11/05/2021 relatif au badgeage en situation de télétravail.

Les parties ont engagé, à l'initiative de la Direction, les négociations nécessaires visant à conclure un accord collectif d'établissement de substitution dans le cadre fixé par l'accord national du 30/09/2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de Pôle emploi et de son avenant du 26/03/2021, repris et annexé au présent accord.

Les parties signataires conviennent par le présent accord de déterminer les modalités d'application communes à l'ensemble des agents de l'établissement, de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail les mieux adaptées au contexte régional.

Les dispositions de l'Accord National OATT du 30 septembre 2010 et de son avenant du 26 mars 2021 dont l'objet n'est ni repris, ni aménagé par celles figurant dans le présent accord s'appliquent de plein droit au sein de l'Etablissement Pôle emploi Grand Est.

Les dispositions du présent accord et de son annexe se substituent aux accords, à tous les engagements unilatéraux et usages en vigueur à leur date d'application au sein de l'établissement Grand Est portant sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail, et notamment à :

- L'accord régional du 19/01/2011 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de Pôle emploi Champagne-Ardenne suite à l'accord national du 30/09/2010
- L'accord d'établissement Pôle emploi Alsace du 17/01/2011 relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le cadre de l'accord national du 30/09/2010
- L'avenant du 11/05/2021 portant révision de l'accord d'établissement Pôle emploi Alsace relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le cadre de l'accord national du 30/09/2010 et de l'accord régional relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de Pôle emploi Champagne-Ardenne suite à l'accord national du 30/09/2010
- L'engagement unilatéral Pôle emploi Lorraine du 20/01/2011 fixant les horaires individualisés (note de direction 2011/030)

Article 1. Les bénéficiaires

Cet accord s'applique à l'ensemble des agents en contrat à durée indéterminée ou déterminée, sur le périmètre de Pôle emploi Grand Est, quel que soit leur statut, à l'exception des cadres dirigeants mentionnés à l'article 1.2 de la CCN.

Article 2. La durée du temps de travail

Conformément à l'accord national du 30 septembre 2010, la durée de référence du temps de travail hebdomadaire est fixée à 37 heures 30 minutes. La durée journalière de travail est valorisée à 7 heures 30 minutes. Le travail est réparti, du lundi au vendredi, sur 5 journées, sauf dispositions spécifiques pour le temps partiel.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1.607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Le comité social et économique est consulté au plus tard en septembre de l'année n-1 pour la fixation du calendrier des jours octroyés à l'occasion de ponts.

Article 3. Garantie jours fériés et sorties anticipées

Pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, dans le cas où une année comporte moins de 10 jours ouvrés fériés (du fait des dispositions spécifiques de droit local relatives au Vendredi Saint et à la Saint Etienne applicables sur ces départements) le ou les jours fériés manquants sont récupérés.

Pour les autres départements de la région Grand-Est, dans le cas où une année comporte moins de 8 jours ouvrés fériés, le ou les jours fériés manquants sont récupérés.

Ces jours peuvent être pris sous forme de demi-journées, le cas échéant les veilles de Noël et du Nouvel An, en accord avec le supérieur hiérarchique.

Par ailleurs, la durée de travail du dernier jour ouvré précédant les fêtes de Noël et du Nouvel An est réduite de deux heures en fin de journée, sans récupération, pour permettre aux agents de bénéficier d'une sortie anticipée.

Article 4. Les modalités d'exercice de l'horaire

4.1. Horaire individualisé (ou variable)

Du lundi au jeudi :

Début de la plage variable :	07h30
Plages fixes :	09h00 - 11h30 14h00 - 16h00
Fin de la plage variable :	18h00

Le vendredi :

Début de la plage variable :	07h30
Plages fixes :	09h00 - 11h30 13h30 - 15h00
Fin de la plage variable :	17h30

Afin de garantir à tous le respect de la conciliation vie professionnelle et personnelle, les horaires ci-dessus s'appliquent à l'ensemble des agents, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle de l'agent.

L'application des horaires ci-dessus définis devra s'exercer dans le souci de la qualité du service rendu aux demandeurs d'emploi et aux entreprises. L'utilisation des souplesses de l'horaire variable doit également tenir compte de la charge de travail et des conditions de sécurité gérées par une planification adaptée.

La planification des agents sur les activités doit être réalisée à la demi-journée. Elle doit permettre aux agents de bénéficier, s'ils le souhaitent, de la possibilité de travailler seulement sur les plages fixes, au minimum 2 demi-journées de leur choix par semaine.

Cette disposition ne peut s'appliquer qu'à condition que l'agent effectue dans la semaine la durée conventionnelle dans la limite du crédit/débit d'heures.

Pour les agents sous contrat de travail aidé mis en œuvre dans le cadre de la politique publique d'insertion professionnelle, les horaires de travail sont fixés par leur contrat, par dérogation aux dispositions générales prévues dans cet accord. La répartition de leur durée hebdomadaire de travail tient compte de leurs souhaits et des besoins du service, en visant à réduire les temps de trajet domicile/lieu de travail.

Par ailleurs, les éventuels dépassements horaires constatés pour ces personnels font l'objet d'une récupération au plus tard le mois suivant leur survenance.

Pour les agents à temps partiel et les agents de 60 ans et plus bénéficiant de la réduction horaire prévue dans la CCN, les horaires individualisés ne doivent pas englober l'ensemble des plages fixes, sauf demande expresse de l'agent.

A l'initiative de la Direction, un temps est organisé sur la demi-journée de fermeture au public afin de promouvoir le maintien des connaissances, l'appropriation des informations ainsi que des échanges sur l'organisation du travail.

Le temps de travail des psychologues du travail comporte deux heures hebdomadaires consacrées à la veille professionnelle, qui constitue une condition nécessaire à l'exercice de leur activité et au maintien de leurs connaissances professionnelles. Elles sont décomptées comme du temps de travail effectif.

La gestion par le salarié de ses horaires dans la limite des plages variables repose sur les règles suivantes :

- journée de référence de 7h30, avec 45 minutes minimum de pause méridienne,

- report débit/crédit en fin de semaine de 4 heures maximum, avec un cumul maximal limité à 15 heures, ouvrant droit à une autorisation d'absence dans la limite de 10 jours par an, ou 20 demi-journées ou 75 heures. Le cas échéant, le débit doit être régularisé au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.
- Des autorisations d'absence peuvent être accordées, après avis favorable du responsable de l'agent, soit par fraction d'une seule heure, soit de demi-journée, soit de journée dans la limite de 2 jours (15h) maximum par mois, pouvant être accolés à un tout autre type de congé.

Les agents qui assurent le traitement de l'accueil téléphonique et physique, hors entretiens sur rendez-vous, bénéficient d'un temps de pause par rotation rémunéré de 10 minutes, par tranche de deux heures de travail en continu, en raison des contraintes attachées à ce type d'activité.

4.2. Horaire collectif (ou fixe)

Les agents qui ne parviendraient pas à respecter le cadre fixé pour les horaires individualisés et le temps minimal et maximal de travail pourraient se voir appliquer après un entretien contradictoire, au cours duquel ils peuvent se faire accompagner par un membre du personnel de leur choix, l'horaire collectif fixe défini par l'Accord National OATT à savoir de **8h30 à 12h30** et de **13h30 à 17h00**, soit 7h30 du lundi au vendredi.

4.3. Décompte des heures travaillées

Un système d'enregistrement électronique permet le contrôle et la comptabilisation du temps de travail. La confidentialité des données enregistrées dans les outils est garantie, et l'utilisation des données se réalise conformément au RGPD.

Des badgeuses, installées aux entrées du personnel, permettent de collecter les données relatives à la durée et aux horaires de travail des agents.

L'utilisation par l'agent de son badge est de principe pour chaque mouvement d'entrée ou de sortie, hormis en cas de déplacement professionnel et pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours.

Par exception, le décompte du temps de travail pour les agents en situation de télétravail se réalise au moyen d'un système de badgeage virtuel à partir du poste informatique de l'agent. Les agents travaillant sur site peuvent aussi, à leur initiative, utiliser ce mode de badgeage s'ils le souhaitent.

En cas d'oubli ou d'absence de badgeage, la durée de travail ne pourra être régularisée qu'après validation expresse du hiérarchique, ayant constaté la présence de l'agent.

Article 5. Les journées de réduction du temps de travail (jours de RTT)

5.1. Octroi

Le nombre de jours RTT est de 15 jours, pour une année civile complète et pour un agent à temps plein.

5.2. Modalités de prise de jours de RTT

La prise de jours RTT fait l'objet d'une demande écrite ou par voie électronique de la part de l'agent, au moins quinze jours ouvrés avant la période d'utilisation souhaitée si le nombre de jours demandés est au moins égal à cinq, sauf exception dûment justifiée. Ce délai est égal à cinq jours ouvrés dans les autres cas. La demande fait l'objet d'une réponse écrite de l'employeur dans les trois jours ouvrés qui suivent cette demande, motivée en cas de refus. En l'absence de réponse dans les délais, la prise de jours RTT est réputée accordée.

Les dates acceptées ne peuvent pas être modifiées unilatéralement, par l'employeur ou l'agent.

Article 6. Journée de solidarité

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail aidé, la journée de solidarité prend la forme, avant la fin de l'année civile, d'une augmentation fractionnée de leur durée de travail.

Pour tous les autres salariés, il est fait application des dispositions nationales.

Article 7. Déplacements professionnels

Certains agents sont amenés, pour l'exercice de leur activité, à se déplacer fréquemment et de façon récurrente. D'autres agents se déplacent occasionnellement au titre de leur activité courante, ce qui engendre une organisation personnelle inhabituelle.

Le temps de déplacement pour réaliser toute activité liée à l'exécution du contrat de travail, hors le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel est considéré comme temps de travail. Dans le cas où l'exécution du contrat de travail doit s'effectuer sur plusieurs sites, le site dans lequel l'agent exerce la majeure partie de son activité constitue le lieu de travail habituel.

Dans tous les cas, lorsque le temps de déplacement entre le domicile et un lieu de travail autre que le lieu de travail habituel, ou un lieu de formation organisée à l'initiative de l'établissement, est plus long que le temps de trajet habituel domicile-travail, l'accroissement du délai de route est pris en compte dans le décompte du temps de travail sur la base des indications des sites Internet « Via Michelin » ou « Mappy », majoré de 10%, selon le plus favorable des deux sites Internet pour l'agent. Cette majoration est appliquée informatiquement de manière automatique.

Lorsque l'agent utilise les transports en commun, cet accroissement est calculé selon les mêmes modalités.

Il est institué un compteur spécifique pour prendre en compte l'accroissement du délai de route généré par des déplacements professionnels, hors le cas des missions. Le temps accumulé doit faire l'objet d'une récupération au plus près des dates des déplacements générateurs, dans la limite de 3 mois.

Article 8. Dispositions spécifiques

La Direction régionale, en cas d'alerte météo et de directives préfectorales, pourra, en fonction des circonstances et des lieux, prendre des mesures exceptionnelles visant soit à faciliter le déplacement des salariés, soit à prendre en compte comme temps de travail des heures n'ayant pu être réalisées de ce fait.

Au cas où des intempéries rendraient difficiles la circulation des personnes, entraînant des retards dus à ces perturbations, une réintégration des temps de retard est possible pour les agents à hauteur de 15 heures par année civile, soit l'équivalent de 2 jours.

La réintégration des temps de retard est fondée sur le temps réel de retard (pris par rapport à l'horaire habituel de l'agent) sans que le total de la journée ne dépasse 7h30 d'une part et sans excéder le crédit annuel de 15 heures d'autre part.

L'identification de ces perturbations relève de la compétence de la Direction régionale qui, au regard des circonstances locales, pourra circonscrire à une partie du territoire cette possibilité de réintégration des temps de retards.

Article 9. Temps de travail des cadres

Les cadres relevant de la catégorie définie à l'article 7 du chapitre 2 de l'accord national, sont susceptibles de se voir proposer par la direction, une convention de forfait en jours selon les modalités définies par cet article.

PROJET

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Information des salariés

Le présent accord sera communiqué à chaque salarié de Pôle emploi Grand Est après son entrée en vigueur.

Les nouveaux agents sont informés de cet accord au moment de leur embauche.

Le présent accord sera par ailleurs consultable sur l'intranet régional.

Article 2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur dès la modification effective du paramétrage d'Horoquartz, au plus tôt le 01/01/2023 et au plus tard le 01/03/2023 pour une durée indéterminée.

Article 3. Modalité de suivi

Une commission de suivi composée de deux membres par organisation syndicale signataire pourra être réunie une fois par an à la demande d'un des signataires afin de suivre l'application du présent accord.

Article 4. Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L2261-7-1 du Code du travail.

En cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles et plus particulièrement de l'accord du 30/09/2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de Pôle emploi, notamment en matière de durée du temps de travail, qui rendrait inapplicable une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles négociées au niveau de Pôle emploi.

Article 5. Dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions fixées par les articles L2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires (ou ayant adhéré à l'accord) et déposée sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes.

Si la dénonciation émane de la Direction de Pôle emploi ou de la totalité des OS signataires (ou ayant adhéré à l'accord), une nouvelle négociation sera engagée le plus rapidement

possible et au plus tard dans le délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Article 6. Clause d'adhésion

Le présent accord constitue un tout indivisible. L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative devra se faire sur la totalité des dispositions de l'accord et ne pourra comporter de réserve.

Article 7. Publicité et dépôt

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment les articles L2231-6 et D2231-4 du code du travail), le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail. Il fera aussi l'objet d'un dépôt au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes concerné.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L2231-5-1 du code du travail.

Strasbourg, le XXX

Pour la Direction

Monsieur Philippe SIEBERT
Directeur Régional

Pour les organisations syndicales

Pour la CFDT
Représentée par :

Pour le SNU
Représenté par :

Pour la CFTC
Représentée par :

Pour FO
Représenté par :

Pour la CFE-CGC
Représentée par :

**Annexe 1 : ACCORD DU 30/09/2010 RELATIF A L'ORGANISATION
ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE PÔLE EMPLOI ET
SON AVENANT DU 26/03/2021**

PROJET